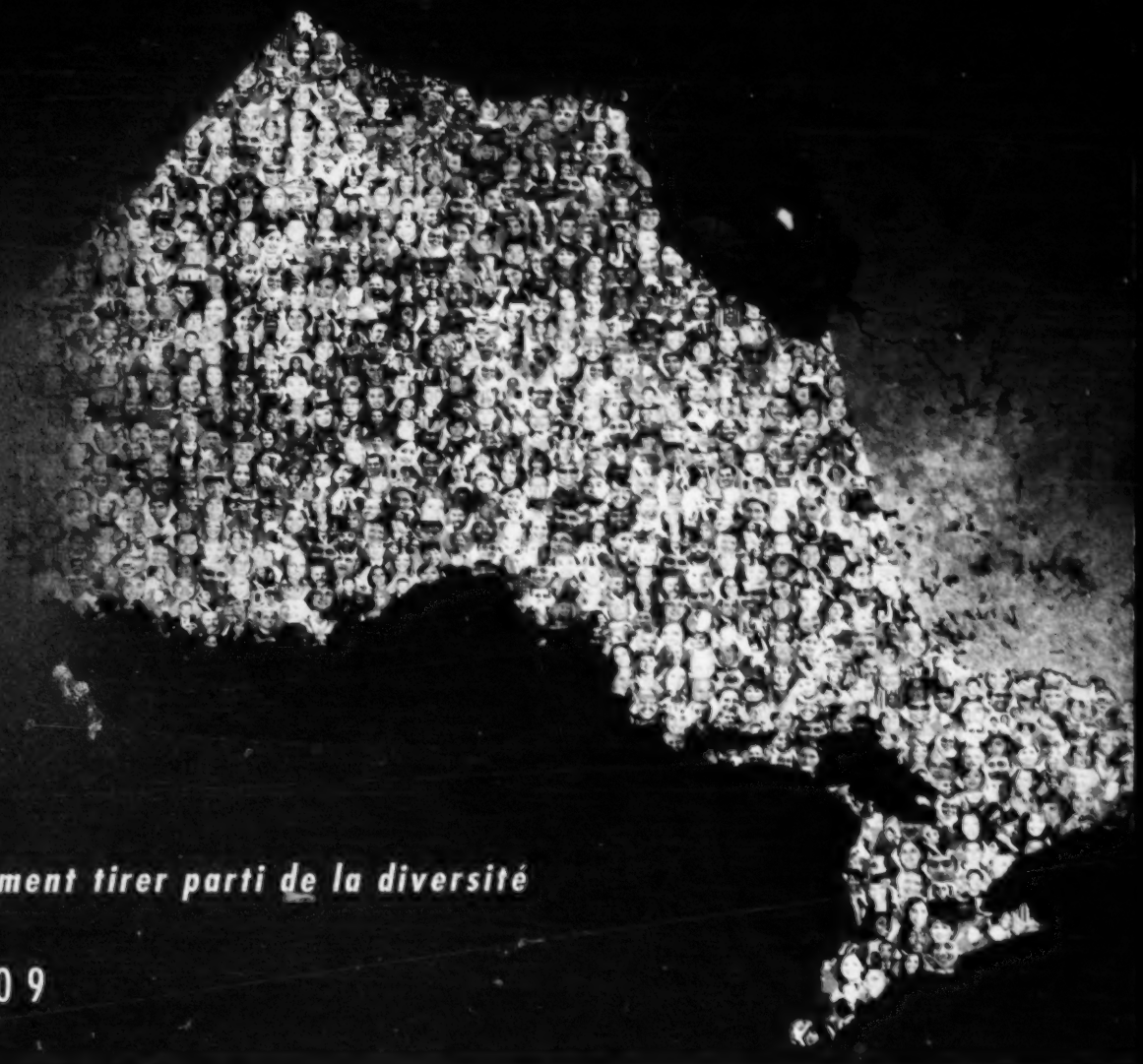
Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario

LIGNES DIRECTRICES POUR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES



Comment tirer parti de la diversité

2009

Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario

LIGNES DIRECTRICES POUR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES

Comment tirer parti de la diversité

2009

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 5

L'élaboration de la politique 13

La mise en œuvre de la politique 36

Le suivi des progrès et la reddition de comptes 48

Les outils et les ressources

Annexe 1 : Des exemples de politiques 56
Annexe 2 : Pour commencer 59
Annexe 3 : Des modèles d'outils d'autoréflexion pour les classes, les écoles et les conseils scolaires 61
Annexe 4 : Un modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions 64
Annexe 5 : Des exemples de questions pour les sondages menés dans les conseils scolaires et les écoles 66
Annexe 6 : La note Politique/Programmes n° 119 (2009) 67
Annexe 7 : L'ancienne note Politique/Programmes n° 119 (1993) 77
Annexe 8 : D'autres notes Politique/Programmes 84
Annexe 9 : La campagne « Le racisme fait mal » 85
Annexe 10 : Des ressources publiées par la Commission ontarienne des droits de la personne 87

Glossaire 90

Bibliographie 98

An equivalent publication is available in English under the title *Equity and Inclusive Education in Ontario Schools: Guidelines for Policy Development and Implementation, 2009.*

Cette publication est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation au www.edu.gov.on.ca.

INTRODUCTION

LE 6 AVRIL 2009, la ministre de l'Éducation a publié le document intitulé *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (ci-après « la Stratégie »). Ce document établit la vision suivante d'un système d'éducation équitable et inclusif :

Nous voulons doter l'Ontario d'un système d'éducation équitable et inclusif dans lequel :

- tous les élèves, les parents[1] et autres membres du milieu scolaire se sentent acceptés et respectés;
- chaque élève est épaulé et motivé à réussir dans une culture d'apprentissage exigeant un niveau de rendement élevé. (Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009, p. 10)

Cette vision et le plan d'action qui l'accompagne démontrent l'intention du gouvernement de créer le meilleur système d'éducation publique au monde, en se fondant sur trois priorités fondamentales :

1. De hauts niveaux de rendement des élèves
2. La réduction des écarts en matière de rendement des élèves
3. L'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique (Idem, p. 5)

Un système d'éducation équitable et inclusif est absolument nécessaire pour réaliser ces priorités.

Nous estimons que la diversité représente la plus grande richesse de l'Ontario. Pour tirer parti de notre diversité, nous devons veiller à respecter et à valoriser toutes nos différences. La prestation d'une éducation de haute qualité pour tous est un élément clé pour favoriser la cohésion sociale, sur la base d'une société inclusive où la diversité est au cœur des valeurs communes permettant d'assurer le bien-être de tous les citoyens. En réaffirmant que la justice, l'équité et le respect sont des principes

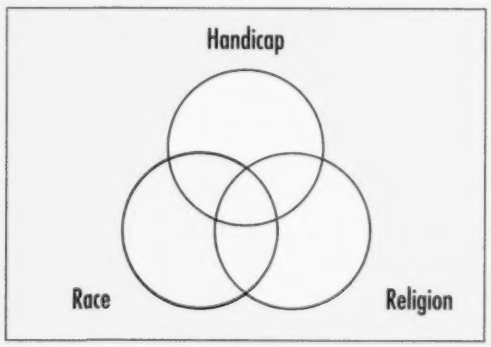
1. Dans le présent document, le terme *parents* désigne le père, la mère, le tuteur ou la tutrice.

essentiels de notre système d'éducation publique, la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive du gouvernement de l'Ontario permettra à tous les élèves d'avoir accès aux débouchés dont ils ont besoin pour réaliser leur potentiel.

L'objectif de l'équité et de l'éducation inclusive est de comprendre, d'identifier, d'examiner et d'éliminer les préjugés, les obstacles et la dynamique des pouvoirs qui restreignent l'apprentissage et l'épanouissement des élèves et leur pleine contribution à la société. Les obstacles peuvent être fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le statut socioéconomique, les capacités physiques ou intellectuelles, l'orientation sexuelle, ou d'autres facteurs. On reconnaît maintenant que plusieurs facteurs peuvent se recouper et générer des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Ces obstacles et ces préjugés, qu'ils soient manifestes ou subtils, intentionnels ou non, doivent être cernés et abordés.

Intersection de plusieurs motifs

Deux motifs de discrimination ou plus, en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ainsi que d'autres facteurs semblables, peuvent se recouper chez un individu ou un groupe et présenter des obstacles ou donner lieu à des préjugés additionnels. Par exemple, les motifs de discrimination fondés sur la race, la religion et un handicap peuvent s'entrecroiser.



Pour réaliser l'équité et l'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario, nous devons viser les trois objectifs suivants, qui s'appuient sur nos trois priorités fondamentales en matière d'éducation :

1. **Le leadership collectif et engagé** du Ministère, des conseils scolaires[2] et des écoles jouera un rôle de premier plan dans l'élimination de la discrimination en identifiant et en éliminant les préjugés et les obstacles. L'équité est une responsabilité collective – l'instauration d'un système d'éducation équitable et inclusif exige un engagement de tous les partenaires en éducation.

2. Dans le présent document, l'expression *conseils scolaires* fait référence aux conseils et administrations scolaires.

2. **Les politiques et pratiques d'équité et d'éducation inclusive** doivent soutenir la création de milieux d'apprentissage positifs pour que tous les élèves se sentent motivés et responsabilisés par ce qu'ils apprennent, appuyés par les personnes qui leur enseignent et accueillis par leur milieu d'apprentissage. Les élèves, le personnel enseignant et les autres employés apprennent et travaillent mieux dans un milieu respectueux, coopératif et accueillant.

3. **La responsabilité et la transparence** seront clairement mesurées grâce à des indicateurs de succès déjà établis et seront démontrées par la communication au public de nos progrès en matière d'équité pour tous les élèves. La responsabilité est une mesure nécessaire pour donner au public une plus grande confiance dans le système d'éducation.

Comment utiliser ces lignes directrices?

Les lignes directrices fournies dans le présent document sont conçues pour aider les conseils scolaires à réviser ou à élaborer, ainsi qu'à mettre en œuvre leurs politiques d'équité et d'éducation inclusive servant à appuyer le rendement des élèves, conformément aux principes et aux engagements énoncés dans *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* et dans la note Politique/Programmes (NPP) n° 119 de 2009 (voir l'annexe 6). On s'attend à ce que chaque conseil scolaire élabore une politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'un plan de mise en œuvre, conformes aux principes directeurs et aux objectifs de ces documents. De plus, au cours du processus de révision périodique de ses politiques et de ses pratiques, chaque conseil scolaire adoptera des mesures pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects du milieu d'apprentissage, et ce, afin d'appuyer le rendement des élèves.

Les lignes directrices énoncées ici offrent aux conseils scolaires des stratégies et des conseils pratiques ainsi que des exemples et des modèles qu'ils pourront utiliser pour la révision, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. Les parties qui suivent incluent :

- des renseignements sur le contexte législatif, politique et historique des lignes directrices (p. 8 à 11);
- un aperçu des attentes du Ministère concernant le processus d'élaboration et de mise en œuvre de politique (p. 12);
- une partie consacrée à l'élaboration de politique, qui établit un processus et un cadre pour élaborer une politique d'équité et d'éducation inclusive et qui décrit en détail les huit principaux domaines d'intervention énoncés dans la note Politique/Programmes n° 119 ainsi que les objectifs fixés pour chaque année de la mise en œuvre (p. 13);
- une partie consacrée à la mise en œuvre, qui donne un aperçu des mesures à prendre aux niveaux des conseils scolaires et des écoles (p. 36);
- une partie consacrée au suivi des progrès et à la reddition de comptes, qui propose des indicateurs pouvant être utilisés (p. 48);

- un éventail d'outils et de modèles pratiques et autoréflectifs pouvant être utilisés par les conseils scolaires pour réviser ou élaborer, mettre en œuvre et communiquer leur politique et les progrès réalisés (p. 34, p. 38 à 47, p. 56 à 66);
- des ressources supplémentaires pouvant être utilisées par les conseils scolaires pour élaborer et mettre en œuvre leur politique et pour en suivre les progrès (p. 67 à 88).

Où trouver de l'aide?

La Direction de l'éducation inclusive et les bureaux régionaux du ministère de l'Éducation peuvent aider et orienter les conseils scolaires en matière de révision, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi des politiques d'équité et d'éducation inclusive. En outre, on encourage les conseils scolaires à mobiliser les nombreuses ressources et connaissances spécialisées qui sont présentes dans la communauté dans son ensemble, y compris les différentes universités et facultés d'éducation, les fédérations et associations, les syndicats, les organismes prestateurs de service et d'autres partenaires communautaires.

Le contexte législatif et politique

La politique d'équité et d'éducation inclusive de chaque conseil scolaire devrait être exhaustive et préciser les motifs illicites de discrimination, tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La politique devrait en outre se conformer aux exigences des règlements et des notes Politique/Programmes en vigueur, notamment (mais non exclusivement) :

- NPP n° 108 : « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires »
- Règlement 298 des R.R.O. de 1990, « Fonctionnement des écoles – Dispositions générales », articles 27–29, sous le titre « La religion dans les écoles ». Les articles 27–29 de ce règlement, conformément à la *Loi sur l'éducation*, donnent un aperçu des exigences initialement prévues dans la NPP n° 112 : « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques » (du 6 décembre 1990, abrogée le 24 août 2009).
- NPP n° 127 : « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires » (concernant les adaptations, reports et exemptions)
- Règlement de l'Ontario 181/98 : « Identification et placement des élèves en difficulté »

Dans le cadre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, un conseil scolaire doit réviser les lignes directrices existantes ou en élaborer de nouvelles sur les adaptations pour diverses religions. Celles-ci doivent être conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (Voir *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission ontarienne

des droits de la personne, 1996, p. 2), et communiquées à la communauté scolaire. Il est reconnu que certaines politiques actuelles des conseils scolaires ont également répondu à des questions ou facteurs connexes qui ne sont pas couverts par le Code, mais qui sont susceptibles de représenter des obstacles systémiques à l'apprentissage des élèves. Ces facteurs peuvent être intégrés dans la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires.

Dans les conseils scolaires catholiques et dans les conseils scolaires de langue française, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive se fera dans le contexte des droits confessionnels accordés aux écoles catholiques par l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et par la *Loi sur l'éducation*, ainsi que dans le contexte des droits linguistiques accordés aux ayants droit francophones par l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Loi sur l'éducation*. En outre, les conseils scolaires devraient également se référer à la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*.

Tous les conseils scolaires de langue anglaise doivent également se référer à *English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12, 2007*. Pour leur part, les conseils scolaires de langue française doivent se référer à la NPP n° 148, « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario », du 22 avril 2009 ainsi qu'à *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue française de l'Ontario – Énoncé de politique et directives, 2009*. Tous les conseils scolaires doivent se référer au *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit, 2007*.

Les principes d'équité et d'inclusion ont guidé la politique relative à l'éducation de l'enfance en difficulté depuis que le projet de loi 82 (1980) a requis l'inclusion de tous les enfants au sein du système d'éducation publique de l'Ontario, quels que soient leurs capacités ou leurs handicaps. Le Règlement de l'Ontario 181/98 requiert en outre que les conseils scolaires envisagent le placement des élèves en difficulté dans des classes ordinaires avant d'envisager le placement dans des classes réservées uniquement à l'enfance en difficulté. Dans ce dernier cas, il faut fournir les raisons d'un tel placement. Le Règlement de l'Ontario 181/98 a également introduit le plan d'enseignement individualisé (PEI) qui est aujourd'hui au cœur de la prestation des programmes et services d'éducation aux élèves en difficulté. Le PEI est un outil d'équité qui a été conçu pour assurer la mise en place de mesures d'adaptation et d'attentes modifiées en matière d'apprentissage pour permettre aux élèves de fréquenter une école, de réaliser leur plein potentiel, de saisir chaque occasion d'accéder au curriculum et de participer à la vie scolaire avec tous les autres élèves.

Les conseils scolaires sont tenus de respecter la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Cette première loi exige des conseils scolaires l'élaboration de plans d'accessibilité annuels répondant à un vaste éventail de questions touchant aux personnes handicapées.

Les conseils scolaires et les écoles doivent continuer d'appliquer les normes établies dans le Code de conduite provincial, dont le principe déterminant est le respect de chaque individu.

Le contexte historique

Le Ministère a publié trois notes Politique/Programmes (NPP) qui, au cours des dernières années, appuient l'équité, les droits de la personne et la justice sociale :

- NPP n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires », du 12 janvier 1989, porte sur les activités du début ou à la fin du jour de classe et sur la manière de les mener.
- NPP n° 112, « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques », du 6 décembre 1990, abrogée le 24 août 2009[3], portait sur l'enseignement de la religion dans les écoles élémentaires et secondaires publiques. Elle affirmait que l'enseignement conçu pour instruire sur la religion et les valeurs morales est permis mais que l'endoctrinement dans une foi quelconque ne l'est pas.
- L'ancienne NPP n° 119, « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires », du 13 juillet 1993, remplacée le 24 juin 2009, requérait des conseils scolaires l'élaboration d'une politique pour contrer le racisme et promouvoir l'équité ethnoculturelle.

Quand l'ancienne NPP n° 119 fut publiée en 1993, elle reconnaissait qu'une perspective eurocentrique en éducation a pour effet de limiter les contributions de divers groupes de personnes et d'exclure des expériences, des valeurs et des points de vue des membres de communautés raciales et ethnoculturelles, y compris des communautés autochtones. La NPP requérait l'application de politiques d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle en reconnaissant que les manques d'équité en matière de pouvoir et de privilège limitaient, pour des membres de groupes autochtones et d'autres groupes raciaux et ethnoculturels, les possibilités de réaliser leur plein potentiel et d'optimiser leurs contributions à la société. La politique énoncée dans la NPP traduisait l'engagement d'éliminer le racisme dans les écoles et la société au sens large par le changement des comportements individuels ainsi que des pratiques et des politiques organisationnelles.

3. Tel que décrit à la page 8, la politique faisant l'objet de la NPP n° 112 fut par la suite incorporée dans le règlement (Règlement 298 des R.R.O. de 1990, articles 27–29, « La religion dans les écoles »).

Jusqu'à maintenant, ces trois notes orientaient les conseils scolaires vers la détection et l'élimination des pratiques discriminatoires ainsi que des obstacles systémiques, de manière à permettre à tous les élèves d'apprendre à respecter la diversité et d'assumer en toute confiance leur identité culturelle et raciale.

Le Ministère a, au cours des dernières années, accompli des progrès considérables en confrontant des obstacles et en améliorant le rendement des élèves. Une politique sur l'apprentissage de l'anglais de la maternelle à la 12e année est maintenant en place (*English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12, 2007*) tout comme une stratégie provinciale d'éducation des autochtones (*Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit, 2007*). Le Ministère a également focalisé son attention sur la communication de l'information concernant des stratégies basées sur des données probantes pour l'enseignement offert aux élèves ayant des besoins particuliers (par exemple, au moyen du rapport *L'éducation pour tous : Rapport de la Table ronde des experts pour l'enseignement en matière de littératie et de numératie pour les élèves ayant des besoins particuliers de la maternelle à la 6e année, 2005*).

Le Ministère reste fermement déterminé à éliminer le racisme et la discrimination fondée sur un handicap. Malgré tous les efforts déployés, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques demeurent un problème. Le Rapport annuel 2007/2008 de la Commission ontarienne des droits de la personne (p. 53) montre que le nombre de plaintes liées à la race et à un handicap dépasse le nombre de plaintes liées aux autres motifs illicites. Tel qu'il est précisé à la page 7 de la Stratégie, la Cour suprême du Canada a, en 2005, reconnu que le préjugé racial contre les minorités visibles est si notoire et incontestable que son existence doit être traitée comme un fait social. De plus, des chercheurs ont découvert que des élèves de minorités raciales ainsi que leurs parents ont tendance à faire l'objet de racisme qui renvoie à "un attribut collectif exprimé subrepticement et indirectement", et non pas spécifiquement à "des actes isolés de discrimination individuelle évidente" (Berger, p. 101). Les éducatrices et éducateurs, les gestionnaires et le personnel scolaire doivent continuer à se focaliser sur le racisme et la discrimination fondée sur un handicap afin de résoudre ces problèmes.

Il nous faut travailler ensemble pour réaliser notre vision d'un système d'éducation équitable et inclusif et pour éliminer tout type d'obstacle systémique des écoles et de la société de l'Ontario. La nouvelle Stratégie d'équité et d'éducation inclusive vise à réduire les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant et en éliminant les préjugés, les obstacles et les dynamiques des pouvoirs qui pourraient limiter les possibilités d'apprentissage, de croissance des élèves et les empêcher de contribuer pleinement à la société.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive et la nouvelle note Politique/Programmes n° 119

La Stratégie et la NPP n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », du 24 juin 2009, reconnaissent tous les motifs illicites de discrimination qui sont énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de même que divers enjeux sociétaux comme le harcèlement sexuel, la violence fondée sur le sexe et le statut socioéconomique. De plus, la Stratégie reconnaît que les facteurs tels que la race, l'orientation sexuelle, les capacités physiques ou intellectuelles, le sexe, l'identité fondée sur le genre ou la classe sociale se recoupent souvent et génèrent des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Alors que le racisme demeure un élément majeur qui requiert de l'attention, la Stratégie reconnaît que les écoles financées par les deniers publics de l'Ontario doivent accroître leurs efforts pour élaborer une approche permettant de répondre à tous les besoins de la communauté scolaire. Une mise en œuvre efficace est essentielle et constitue par conséquent un élément clé de la Stratégie.

UN APERÇU DE L'ÉLABORATION ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Le Ministère s'attend à ce que chaque conseil scolaire ait une politique d'équité et d'éducation inclusive en place d'ici le début de l'année scolaire 2010–2011 (septembre 2010). La Stratégie, la NPP n° 119 et les lignes directrices mentionnent et décrivent les huit domaines d'intervention qui doivent être abordés dans le cadre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, tout en tenant compte des motifs illicites de discrimination énumérés en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et d'autres facteurs. Lors du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique, les conseils scolaires ont toute latitude pour décider de l'approche qui convient le mieux à leur situation locale. Par exemple, un conseil scolaire pourrait envisager l'intégration des motifs illicites du *Code* dans chacun des domaines d'intervention ou pourrait choisir d'aborder chaque domaine d'intervention à la lumière de ces motifs illicites.

Le Ministère reconnaît qu'il faut du temps pour apporter des améliorations au sein de tous les conseils scolaires de l'Ontario et permet donc une élaboration et une mise en œuvre progressives de la politique sur une période initiale de quatre ans. En outre, le Ministère reconnaît que les conseils scolaires se situent à différents stades au plan des politiques d'équité et d'éducation inclusive. La Stratégie vise à favoriser une culture d'amélioration continue dont les progrès sont prouvés et communiqués chaque année. On s'attend à ce que les conseils scolaires mettent à profit le processus de révision périodique pour intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive à toutes les facettes de leur fonctionnement et de leurs milieux d'apprentissage, en vue de renforcer leur appui à l'amélioration du rendement des élèves et de contribuer à réduire les écarts en la matière.

L'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

LES CONSEILS SCOLAIRES OFFRIRONT leur leadership aux écoles en révisant ou en élaborant, puis en instaurant une politique d'équité et d'éducation inclusive et une ligne directrice (ou plus) ou une procédure (ou plus) afin d'appuyer une mise en œuvre efficace conformément aux dispositions de la Stratégie et de la NPP n° 119.

Dans le cadre de la révision ou de l'élaboration de sa politique, un conseil scolaire :

- jouit de la latitude nécessaire pour tenir compte de la situation et des besoins locaux, comme les questions de nature géographique ou démographique, les besoins culturels, et la disponibilité de soutien et de ressources, tant au sein du conseil scolaire que dans la communauté;
- doit, dans le but de refléter la diversité de la communauté scolaire et de la communauté dans son ensemble, mener de vastes consultations auprès des élèves, des parents, des directions d'école, du personnel enseignant et non enseignant, des conseils d'école, du Comité consultatif pour l'enfance en difficulté, du comité de participation des parents, du Comité de la diversité et d'autres comités pertinents, ainsi que des fédérations et syndicats, des organismes prestateurs de service et d'autres partenaires communautaires;
- est tenu de se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et de la *Loi sur l'éducation* ainsi qu'aux règlements pris en application de cette loi et doit respecter toutes les conventions collectives applicables;
- devrait également consulter sa conseillère ou son conseiller juridique et sa coordonnatrice ou son coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'il assume ses responsabilités légales.

Les principes directeurs

Voici la liste des principes directeurs auxquels un conseil scolaire devrait se référer durant la révision ou l'élaboration de sa politique :

Les principes directeurs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive

Une éducation équitable et inclusive :

- est à la base de l'excellence;
  Dans une société diversifiée, l'équité est un élément fondamental contribuant à l'excellence en éducation et à de hauts niveaux de rendement des élèves.
- répond aux besoins individuels;
  L'équité ne signifie pas traitement identique pour tous les élèves. Bien au contraire, il s'agit de combler les besoins individuels de chaque élève et de fournir les conditions nécessaires et les mesures d'intervention requises pour l'aider à réussir.
- reconnaît et élimine les obstacles;
  Tous les élèves sont appuyés équitablement grâce à l'identification et à l'élimination des barrières discriminatoires qui les empêchent de réaliser leur plein potentiel.
- encourage un sentiment d'appartenance;
  Offrir une éducation équitable et inclusive est primordial pour procurer à chaque enfant un sentiment de bien-être.
- met à contribution la communauté dans son ensemble;
  Des partenariats efficaces et significatifs entre écoles et communautés constituent une composante essentielle d'un système d'éducation reposant sur l'équité et l'inclusion.
- vient prolonger et améliorer les initiatives existantes ou antérieures;
  Des recherches claires et des analyses comparatives menées sur des politiques et pratiques réussies sont à la base du développement et du partage de ressources.
- se manifeste dans l'ensemble du système.
  Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les écoles intégreront des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous leurs programmes, politiques et pratiques.

Les domaines d'intervention

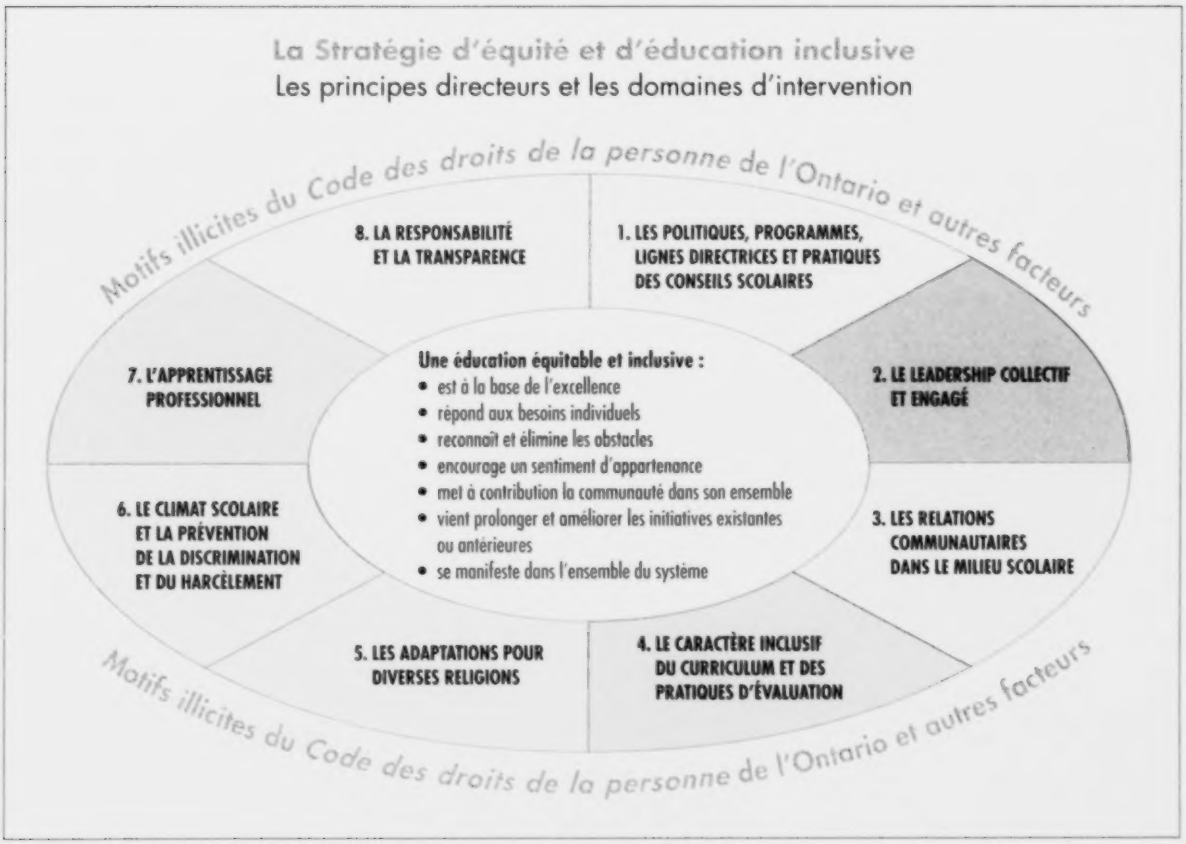
Les lignes directrices, la Stratégie et la NPP n° 119 mettent en évidence les domaines d'intervention suivants :

1. les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires;
2. le leadership collectif et engagé;
3. les relations communautaires dans le milieu scolaire;

4. le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation;
5. les adaptations pour diverses religions;
6. le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement;
7. l'apprentissage professionnel;
8. la responsabilité et la transparence.

Les huit domaines d'intervention doivent tous être représentés dans la politique d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires. Certains conseils scolaires peuvent s'appuyer sur le travail déjà accompli et ont la possibilité d'intégrer leur(s) politique(s) existante(s) pour contrer le racisme et pour promouvoir l'équité ethnoculturelle dans leur politique d'équité et d'éducation inclusive. La politique d'équité et d'éducation inclusive devrait comprendre un énoncé sur la vision et l'engagement du conseil scolaire envers la Stratégie. Un énoncé de mission visant chacun des huit domaines d'intervention devrait également être fourni. Chaque conseil scolaire peut utiliser ses propres processus et formules pour élaborer sa politique.

Le tableau suivant intitulé *La Stratégie d'équité et d'éducation inclusive – Les principes directeurs et les domaines d'intervention* illustre les huit domaines d'intervention et leur relation avec le *Code des Droits de la personne* de l'Ontario ainsi que les principes directeurs de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.



La liste suivante comprend des outils visant à aider les conseils scolaires :

- L'annexe 1, Des exemples de politiques, fournit des modèles qui peuvent leur être utiles pour rédiger leurs propres politiques. Chaque conseil scolaire peut en modifier la formulation pour l'adapter à sa mission et à sa structure.
- L'annexe 2, Pour commencer, offre une orientation aux conseils scolaires qui commencent le processus d'élaboration et de mise en œuvre de leur politique.
- L' outil d'aide à l'élaboration de la politique pour les conseils scolaires (p. 34), est une ressource polyvalente qui peut servir d'outil d'évaluation avant l'élaboration de la politique ou contribuer au suivi de sa mise en œuvre et au suivi des progrès réalisés pendant le processus de révision périodique du conseil scolaire.

Mesures par domaine d'intervention

1 Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

MESURES

Les conseils scolaires :

2008–2009	• révisent leurs politiques existantes en matière d'équité et d'éducation inclusive ou commencent à élaborer des politiques de ce type ou à en élargir la portée.
2009–2010	• élaboreront ou réviseront leurs politiques d'équité et d'éducation inclusive à mettre en œuvre d'ici septembre 2010.
2010–2011	• mettront en œuvre leurs politiques d'équité et d'éducation inclusive; • intégreront les principes d'équité et d'éducation inclusive dans leur plan d'amélioration et dans ceux de leurs écoles.
2011–2012	• mettront en œuvre des pratiques d'emploi positives favorisant l'équité en matière de recrutement, de mentorat, de rétention et de promotion du personnel, ainsi que de la planification de la relève.

Les écoles :

2009–2010	• élaboreront et mettront en œuvre des stratégies favorisant la participation active des élèves, des parents et de la communauté dans son ensemble à la révision, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives visant à soutenir et à promouvoir l'équité et l'éducation inclusive.
2011–2012	• mettront en œuvre la politique d'équité et d'éducation inclusive, les programmes et les plans d'action de leur conseil scolaire reflétant les besoins de leurs diverses communautés scolaires.

Ce domaine d'intervention établit le cadre d'élaboration et de mise en œuvre de la politique dans tous les autres domaines d'intervention.

La politique d'équité et d'éducation inclusive

Les conseils scolaires sont tenus de mettre en place une politique d'équité et d'éducation inclusive d'ici septembre 2010. Les autres politiques, programmes, procédures et pratiques doivent tous être conformes à cette politique et aux exigences établies dans la NPP n° 119 et dans la Stratégie.

La révision de la politique

Dans le cadre du processus de révision périodique de ses politiques, un conseil scolaire est censé incorporer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes ses politiques et pratiques, et les intégrer à sa manière dans son fonctionnement et dans celui de ses écoles, y compris leurs pratiques pédagogiques. Ces mesures soutiendront les priorités fondamentales de hauts niveaux de rendement des élèves et de réduction des écarts en la matière.

Les politiques, les lignes directrices, les programmes, les pratiques et les services des conseils scolaires devraient tous refléter la diversité des points de vue, des besoins et des aspirations de la communauté dans son ensemble. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'équité et à l'éducation inclusive devraient être identifiés et abordés, de façon à ce que les élèves puissent se reconnaître dans le curriculum, les programmes et la culture de l'école, ainsi que dans son personnel enseignant, administratif et de soutien.

Les pratiques d'emploi

La mise en place de pratiques d'emploi équitables permet de donner à l'ensemble des travailleurs de l'Ontario la garantie d'être traités avec justice. Chaque conseil scolaire devrait tout mettre en œuvre pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter les possibilités en matière d'emploi, de mentorat, de rétention, de promotion et de planification de la relève qui s'offrent aux personnes de différentes communautés à tous les postes au sein du conseil scolaire et de l'école. Les conseils scolaires pourraient, par exemple, choisir de réviser leur système d'emploi et d'élargir leurs sources de recrutement. La composition du personnel du conseil scolaire et de ses écoles devrait refléter la diversité de leurs communautés et les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des divers groupes du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences. Les mesures de ce type ont des avantages concrets. Les organismes se trouvent renforcés lorsque les employeurs sont en mesure de faire appel à un vaste éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les écoles ont un rôle déterminant à jouer à cet égard, car ce sont elles qui forment la main-d'œuvre et les citoyens de demain.

Le Rainbow District School Board reconnaît que les enseignantes et enseignants des Premières nations apportent des idées et une histoire culturelle précieuses dans un cadre scolaire. Le conseil scolaire a noué un partenariat avec les bandes des Premières nations locales pour recruter des enseignantes et enseignants ojibway en renforçant ses efforts d'approche et de communication grâce à la publicité, à la distribution d'une brochure et à la participation à des salons de l'emploi des universités. Ceci a permis de recruter six enseignantes et enseignants ojibway.

La politique d'équité et d'éducation inclusive

Les conseils scolaires sont tenus de mettre en place une politique d'équité et d'éducation inclusive d'ici septembre 2010. Les autres politiques, programmes, procédures et pratiques doivent tous être conformes à cette politique et aux exigences établies dans la NPP n° 119 et dans la Stratégie.

La révision de la politique

Dans le cadre du processus de révision périodique de ses politiques, un conseil scolaire est censé incorporer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes ses politiques et pratiques, et les intégrer à sa manière dans son fonctionnement et dans celui de ses écoles, y compris leurs pratiques pédagogiques. Ces mesures soutiendront les priorités fondamentales de hauts niveaux de rendement des élèves et de réduction des écarts en la matière.

Les politiques, les lignes directrices, les programmes, les pratiques et les services des conseils scolaires devraient tous refléter la diversité des points de vue, des besoins et des aspirations de la communauté dans son ensemble. Les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'équité et à l'éducation inclusive devraient être identifiés et abordés, de façon à ce que les élèves puissent se reconnaître dans le curriculum, les programmes et la culture de l'école, ainsi que dans son personnel enseignant, administratif et de soutien.

Les pratiques d'emploi

La mise en place de pratiques d'emploi équitables permet de donner à l'ensemble des travailleurs de l'Ontario la garantie d'être traités avec justice. Chaque conseil scolaire devrait tout mettre en œuvre pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter les possibilités en matière d'emploi, de mentorat, de rétention, de promotion et de planification de la relève qui s'offrent aux personnes de différentes communautés à tous les postes au sein du conseil scolaire et de l'école. Les conseils scolaires pourraient, par exemple, choisir de réviser leur système d'emploi et d'élargir leurs sources de recrutement. La composition du personnel du conseil scolaire et de ses écoles devrait refléter la diversité de leurs communautés et les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des divers groupes du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences. Les mesures de ce type ont des avantages concrets. Les organismes se trouvent renforcés lorsque les employeurs sont en mesure de faire appel à un vaste éventail de talents, de compétences et de perspectives. Les écoles ont un rôle déterminant à jouer à cet égard, car ce sont elles qui forment la main-d'œuvre et les citoyens de demain.

Le Rainbow District School Board reconnaît que les enseignantes et enseignants des Premières nations apportent des idées et une histoire culturelle précieuses dans un cadre scolaire. Le conseil scolaire a noué un partenariat avec les bandes des Premières nations locales pour recruter des enseignantes et enseignants ojibway en renforçant ses efforts d'approche et de communication grâce à la publicité, à la distribution d'une brochure et à la participation à des salons de l'emploi des universités. Ceci a permis de recruter six enseignantes et enseignants ojibway.

La mise en œuvre de pratiques d'emploi équitables favorise un milieu de travail et d'apprentissage positif et accueillant. De même, les relations entre les écoles et les communautés s'améliorent quand les élèves, les parents et les membres de la communauté se sentent représentés dans leurs établissements d'enseignement.

2 Le leadership collectif et engagé

MESURES

Les conseils scolaires :

2008–2009
- désigneront une personne-ressource pour assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.

2011–2012
- donneront aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.

Le leadership collectif

Un leadership collectif et engagé reconnaît que tous les partenaires en éducation – y compris les partenaires communautaires, les parents et les élèves eux-mêmes – ont la responsabilité de préparer les élèves à vivre dans une société diversifiée. Toutefois, la modification des pratiques pédagogiques et de la culture d'apprentissage nécessite un leadership fort et déterminé, en particulier de la part des conseillères et conseillers scolaires, des directrices et directeurs de l'éducation, des surintendantes et surintendants, des directions d'école, et du personnel enseignant. Les conseils scolaires et les écoles sont tenus de fournir un leadership sensible à la nature diversifiée des communautés de l'Ontario et engagé envers l'identification et l'élimination des préjugés discriminatoires et des obstacles systémiques à l'apprentissage.

Le leadership scolaire

Les répercussions du leadership sur le rendement des élèves viennent en seconde position, immédiatement après celles de l'enseignement. Les leaders scolaires doivent cibler le rendement des élèves de toute l'école de façon constante et continue dans un cadre où la culture est fondée sur des attentes élevées. Cette culture repose sur le principe sous-jacent que chaque enfant peut apprendre et sur l'engagement à appuyer chaque élève.

Le leadership collaboratif

Comme l'indiquent clairement les principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les pratiques d'équité et d'éducation inclusive. Cette approche collaborative soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et associations, des syndicats, des universités et collèges, des organismes prestateurs de service et des autres partenaires communautaires. Les leaders du système d'éducation doivent partager la responsabilité décisionnelle avec ces groupes.

Le leadership chez les élèves

Le rôle important d'influence des élèves leaders sur leurs pairs et sur la culture de leur école doit être reconnu et leurs efforts encouragés. Lorsque les élèves participent activement et sont engagés dans leur éducation, leur rendement s'améliore.

La liaison

Pour faire preuve d'un leadership collectif et engagé et de leur soutien à la Stratégie, les conseils scolaires doivent désigner une personne-ressource qui assurera la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, sur les pratiques prometteuses et sur les ressources disponibles.

Le York Catholic District School Board demande qu'un membre du personnel de chacune de ses écoles se porte volontaire au poste de représentant de l'équité. Cette personne travaille avec la direction de son école, d'autres membres du personnel scolaire et la communauté scolaire en vue de traiter des questions liées à l'équité et de coordonner des activités qui marquent certains événements culturels importants comme le mois de l'histoire des Noirs, la journée Abolissons la pauvreté et la Journée mondiale du SIDA.

La stratégie La voix des élèves *permet aux élèves de l'Ontario de prendre le contrôle de leur apprentissage en s'engageant davantage. Il s'agit d'établir des liens entre ce qui se passe dans la salle de classe et les expériences de la vie réelle à l'extérieur de l'école, mais aussi d'offrir aux élèves des moyens d'atteindre leurs buts. Les projets EXPRIME-TOI aident les élèves et les conseils des élèves à s'investir davantage dans leur apprentissage et dans leur communauté scolaire.*

Le leadership collaboratif

Comme l'indiquent clairement les principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les pratiques d'équité et d'éducation inclusive. Cette approche collaborative soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et associations, des syndicats, des universités et collèges, des organismes prestateurs de service et des autres partenaires communautaires. Les leaders du système d'éducation doivent partager la responsabilité décisionnelle avec ces groupes.

Le leadership chez les élèves

Le rôle important d'influence des élèves leaders sur leurs pairs et sur la culture de leur école doit être reconnu et leurs efforts encouragés. Lorsque les élèves participent activement et sont engagés dans leur éducation, leur rendement s'améliore.

La liaison

Pour faire preuve d'un leadership collectif et engagé et de leur soutien à la Stratégie, les conseils scolaires doivent désigner une personne-ressource qui assurera la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, sur les pratiques prometteuses et sur les ressources disponibles.

Le York Catholic District School Board demande qu'un membre du personnel de chacune de ses écoles se porte volontaire au poste de représentant de l'équité. Cette personne travaille avec la direction de son école, d'autres membres du personnel scolaire et la communauté scolaire en vue de traiter des questions liées à l'équité et de coordonner des activités qui marquent certains événements culturels importants comme le mois de l'histoire des Noirs, la journée Abolissons la pauvreté et la Journée mondiale du SIDA.

La stratégie La voix des élèves *permet aux élèves de l'Ontario de prendre le contrôle de leur apprentissage en s'engageant davantage. Il s'agit d'établir des liens entre ce qui se passe dans la salle de classe et les expériences de la vie réelle à l'extérieur de l'école, mais aussi d'offrir aux élèves des moyens d'atteindre leurs buts. Les projets EXPRIME-TOI aident les élèves et les conseils des élèves à s'investir davantage dans leur apprentissage et dans leur communauté scolaire.*

3 Les relations communautaires dans le milieu scolaire

MESURES

Les conseils scolaires :

2009–2010

- examineront leurs partenariats communautaires pour s'assurer qu'ils soutiennent les principes d'équité et d'éducation inclusive et reflètent la diversité de la communauté dans son ensemble.
- mettront en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent l'engagement des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein des conseils scolaires et que tous puissent avoir un meilleur accès à leurs initiatives.

Les écoles :

2009–2010

- mettront en œuvre des stratégies permettant de revoir leurs partenariats communautaires de manière à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.
- feront en sorte que divers groupes soient représentés au sein de leurs comités scolaires.

Renforcer la capacité

Les écoles et les conseils scolaires doivent renforcer leur capacité à servir des communautés de plus en plus diversifiées. Un conseil scolaire peut contribuer à assurer que toutes les perspectives sont représentées en encourageant l'engagement et la participation des membres de la communauté à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de ses politiques et programmes. Ce type d'approche favorise l'établissement de partenariats entre les écoles et la communauté qui sont empreints de confiance et de respect mutuel.

Les conseils scolaires devraient donc continuer de collaborer avec leur personnel enseignant et de soutien, les employeurs, la communauté, les parents et les élèves pour s'appuyer sur les succès antérieurs et renforcer la capacité du système. Ils devraient par exemple continuer d'établir des partenariats entre écoles et employeurs pour offrir aux élèves plus de possibilités en matière d'éducation coopérative, d'autres formes d'apprentissage par l'expérience et d'itinéraires d'études. L'ensemble de la communauté scolaire, dans le cadre de sa culture de collaboration, a la responsabilité collective d'œuvrer en concertation pour une amélioration des résultats éducationnels et une participation fructueuse des élèves à la société.

Partenariats et liaison communautaire

Les conseils scolaires devraient maintenir les relations et les partenariats existants qui permettent un dialogue ouvert et constructif avec les parents, les groupes communautaires et les partenaires. En outre, les conseils devraient examiner leurs efforts actuels en matière de liaison communautaire, de façon à ce que tous les groupes communautaires aient accès aux partenariats entre les écoles et les communautés et qu'ils puissent y participer. L'amélioration des activités de liaison communautaire est tout particulièrement importante pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, qui doit absolument obtenir le soutien de l'ensemble de la communauté scolaire dans toute sa diversité.

Le School and Community Engaged Education Project qui est géré par le York Centre for Education and Community est un partenariat de trois ans entre la Faculté d'éducation de l'Université York et le Toronto District School Board. Ce projet a été conçu pour améliorer la participation et la performance des élèves en se basant sur leurs besoins, inquiétudes, intérêts et aspirations spécifiques. Lancé à l'automne 2008, ce projet se déroule dans quatre écoles et inclut la recherche pour identifier et évaluer les activités éducationnelles courantes, le perfectionnement professionnel du personnel enseignant, le mentorat et les services d'appui à l'apprentissage destinés aux élèves, ainsi que des mesures pour inciter la participation des parents et des membres de la communauté.

Le Thunder Bay Catholic District School Board offre aux élèves de 7e et de 8e année la possibilité de découvrir les arts autochtones par le biais de récits, de musique, d'œuvres d'art visuel, de mouvements d'interprétation et d'œuvres dramatiques. Le programme se termine par un symposium durant lequel les élèves partagent des récits, des œuvres d'art et des danses qu'ils ont créés. Des artistes autochtones et des aînés de la communauté participent à l'élaboration et à la prestation du programme.

En partenariat avec le Kababayan Community Centre, le Toronto Catholic District School Board offre un programme parascolaire pour les élèves de 8e, 9e et 10e année qui sont nouvellement arrivés des Philippines. Le programme se déroule toutes les deux semaines, d'octobre à juin, dans les écoles qui comptent un grand nombre d'élèves philippins. Les élèves bénéficient de mentorat sur divers sujets, dont l'adaptation à la vie au Canada et les compétences en leadership, et participent à des activités sociales comme du patinage en groupe, un camp d'été et des excursions.

Partenariats et liaison communautaire

Les conseils scolaires devraient maintenir les relations et les partenariats existants qui permettent un dialogue ouvert et constructif avec les parents, les groupes communautaires et les partenaires. En outre, les conseils devraient examiner leurs efforts actuels en matière de liaison communautaire, de façon à ce que tous les groupes communautaires aient accès aux partenariats entre les écoles et les communautés et qu'ils puissent y participer. L'amélioration des activités de liaison communautaire est tout particulièrement importante pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'équité et d'éducation inclusive, qui doit absolument obtenir le soutien de l'ensemble de la communauté scolaire dans toute sa diversité.

Le School and Community Engaged Education Project qui est géré par le York Centre for Education and Community est un partenariat de trois ans entre la Faculté d'éducation de l'Université York et le Toronto District School Board. Ce projet a été conçu pour améliorer la participation et la performance des élèves en se basant sur leurs besoins, inquiétudes, intérêts et aspirations spécifiques. Lancé à l'automne 2008, ce projet se déroule dans quatre écoles et inclut la recherche pour identifier et évaluer les activités éducationnelles courantes, le perfectionnement professionnel du personnel enseignant, le mentorat et les services d'appui à l'apprentissage destinés aux élèves, ainsi que des mesures pour inciter la participation des parents et des membres de la communauté.

Le Thunder Bay Catholic District School Board offre aux élèves de 7e et de 8e année la possibilité de découvrir les arts autochtones par le biais de récits, de musique, d'œuvres d'art visuel, de mouvements d'interprétation et d'œuvres dramatiques. Le programme se termine par un symposium durant lequel les élèves partagent des récits, des œuvres d'art et des danses qu'ils ont créés. Des artistes autochtones et des aînés de la communauté participent à l'élaboration et à la prestation du programme.

En partenariat avec le Kababayan Community Centre, le Toronto Catholic District School Board offre un programme parascolaire pour les élèves de 8e, 9e et 10e année qui sont nouvellement arrivés des Philippines. Le programme se déroule toutes les deux semaines, d'octobre à juin, dans les écoles qui comptent un grand nombre d'élèves philippins. Les élèves bénéficient de mentorat sur divers sujets, dont l'adaptation à la vie au Canada et les compétences en leadership, et participent à des activités sociales comme du patinage en groupe, un camp d'été et des excursions.

4 Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

MESURES

Les conseils scolaires :

2009–2010
- réviseront leurs politiques et pratiques d'évaluation des travaux des élèves afin d'y relever et d'en éliminer les préjugés systémiques potentiels.

2010–2011
- soutiendront la révision par leurs écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.

Les écoles :

2010–2011
- examineront et réviseront au besoin les stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.

Le curriculum

La politique du Ministère en matière de curriculum soutient le respect et l'acceptation de la diversité dans les écoles de l'Ontario. Tout au long du processus de révision du curriculum de l'Ontario, le curriculum est constamment révisé de façon à maintenir, voire à améliorer sa pertinence face aux besoins changeants des élèves et à leur vie en pleine mutation. Les révisions récentes incluent l'ajout de parties sur l'éducation antidiscriminatoire et sur les perspectives autochtones, de même que sur la nature de leur lien avec la matière ou la discipline concernée.

Les ressources et les possibilités d'apprentissage

On s'attend à ce que les écoles fournissent aux élèves et au personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre au sujet de différents contextes historiques, cultures et perspectives. Les leçons, projets et ressources connexes devraient permettre aux élèves de se reconnaître dans le curriculum (p. ex., fournir de l'information sur les contributions des femmes en sciences et technologie, sur des inventions attribuables aux Noirs, sur des croyances et pratiques autochtones liées à l'environnement; utiliser des textes écrits par des auteures et auteurs gais ou lesbiennes). Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage par les personnes qui leur enseignent et par leur milieu d'apprentissage.

Les pratiques pédagogiques

Les écoles sont tenues d'appuyer les pratiques pédagogiques efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des voies d'apprentissage de chaque élève. Nous disposons actuellement d'excellents exemples de pratiques qui tiennent compte des divers besoins de chaque apprenante et apprenant. L'enseignement différencié tient compte des antécédents et du vécu des élèves afin de leur procurer des contenus et des approches qui sont pertinents à leurs intérêts, à leurs aptitudes et à leurs besoins en apprentissage.

La réduction des écarts en matière de rendement des élèves

Selon le document intitulé *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*, « Des connaissances et des compétences avancées en littératie et en numératie sont les clés d'une vie réussie pour les élèves » (Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2008, p. 6). La Stratégie ontarienne de littératie et de numératie aide tous les élèves, de la maternelle à la 12e année, à obtenir le meilleur rendement possible dans ces deux domaines, grâce à *la mise en œuvre dans toutes les matières de pratiques d'enseignement et d'évaluation éprouvées basées sur des données probantes*. En adoptant de telles pratiques, le personnel enseignant à travers l'Ontario contribue à réduire les écarts en matière de rendement des élèves en leur fournissant à tous des opportunités pour réaliser leur plein potentiel.

La Stratégie visant la réussite des élèves favorise des programmes au secondaire qui sont conçus pour promouvoir l'engagement des élèves en répondant à leurs divers besoins et intérêts. En permettant à plus d'élèves de réussir, ces programmes contribuent à combler les écarts de rendement des élèves. Par exemple, la Majeure Haute Spécialisation, qui permet aux élèves d'acquérir des compétences et des connaissances dans un domaine précis en profitant d'un milieu d'apprentissage stimulant et axé sur leur future carrière, et qui les aide à se concentrer sur l'obtention de leur diplôme et sur l'atteinte de leurs objectifs postsecondaires. Les élèves qui réussissent dans des programmes reconnaissant leurs points forts et leurs centres d'intérêt restent des apprenants motivés et engagés.

L'évaluation

Les écoles doivent examiner leur pratiques d'évaluation afin de déceler et d'éliminer tous les préjugés discriminatoires qui empêchent les élèves de réaliser leur potentiel d'apprentissage. Pour assurer la validité et la fiabilité de l'évaluation, le personnel enseignant doit utiliser des stratégies d'évaluation qui :

- portent sur la matière enseignée et sur la qualité de l'apprentissage des élèves;
- sont fondées sur la grille d'évaluation du programme-cadre pertinent, laquelle met en relation quatre grandes compétences et les descriptions des niveaux de rendement;
- sont diversifiées et échelonnées pour donner aux élèves des possibilités de montrer l'étendue de leur apprentissage;
- conviennent aux activités d'apprentissage, aux objectifs visés par l'enseignement, de même qu'aux besoins et aux expériences des élèves;
- sont justes pour tous les élèves;
- tiennent compte des élèves ayant des besoins particuliers, conformément aux stratégies décrites dans leur plan d'enseignement individualisé;
- tiennent compte des besoins des élèves qui apprennent la langue d'enseignement;
- servent à communiquer clairement à l'élève la direction à prendre pour améliorer son rendement;
- favorisent la capacité de l'élève de s'autoévaluer et de se fixer des objectifs précis;

- reposent sur des échantillons de travaux de l'élève qui illustrent bien son niveau de rendement;
- sont communiquées clairement aux élèves et aux parents au début du cours et à tout autre moment approprié durant le cours.

La communication

Les conseils scolaires devraient informer les parents et les élèves de leurs politiques et pratiques d'évaluation. Des renseignements sur les attentes en matière d'apprentissage et sur les progrès scolaires des élèves devraient être communiqués régulièrement aux élèves et aux parents. Les parents devraient sentir que leur participation active aux évaluations et aux décisions de placement est la bienvenue, et les élèves devraient avoir un accès équitable aux options de programme disponibles. Lorsque des parents ne comprennent pas la langue utilisée par les conseils scolaires, ces derniers devraient s'efforcer d'aider ces parents.

Le Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières offre un programme aux élèves de 6e année et à leurs enseignantes et enseignants, dans lequel des aînés métis proposent des ateliers dynamiques sur leur culture, leurs connaissances et leurs points de vue. Le programme tente de renforcer le sentiment d'identité et d'appartenance des élèves, de favoriser le développement de leurs compétences en littératie, et d'enrichir les ressources dans les domaines de la lecture et des études sociales. Des partenariats communautaires avec des organismes métis appuient le programme.

Le document du Ministère intitulé English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to grade 12 *(2007) établit des politiques et des procédures visant l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et d'aide pour les élèves apprenant la langue anglaise dans les écoles élémentaires et secondaires de langue anglaise.*

Le Bureau de l'éducation des Autochtones a publié une trousse d'outils à l'intention du personnel enseignant, qui propose diverses stratégies d'enseignement visant les élèves de la 1re à la 12e année et s'articulant autour des points de vue autochtones. Cette trousse comprend des renseignements généraux sur chaque matière, des références à certaines ressources et des stratégies visant l'engagement des communautés et des parents.

- reposent sur des échantillons de travaux de l'élève qui illustrent bien son niveau de rendement;
- sont communiquées clairement aux élèves et aux parents au début du cours et à tout autre moment approprié durant le cours.

La communication

Les conseils scolaires devraient informer les parents et les élèves de leurs politiques et pratiques d'évaluation. Des renseignements sur les attentes en matière d'apprentissage et sur les progrès scolaires des élèves devraient être communiqués régulièrement aux élèves et aux parents. Les parents devraient sentir que leur participation active aux évaluations et aux décisions de placement est la bienvenue, et les élèves devraient avoir un accès équitable aux options de programme disponibles. Lorsque des parents ne comprennent pas la langue utilisée par les conseils scolaires, ces derniers devraient s'efforcer d'aider ces parents.

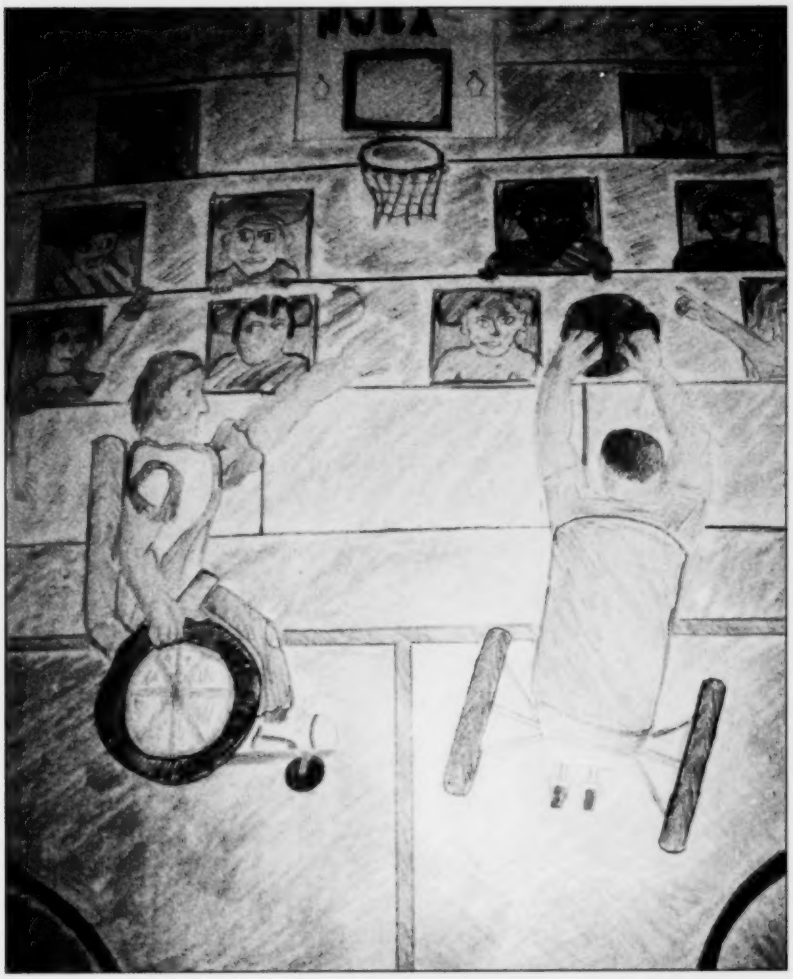
Le Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières offre un programme aux élèves de 6e année et à leurs enseignantes et enseignants, dans lequel des aînés métis proposent des ateliers dynamiques sur leur culture, leurs connaissances et leurs points de vue. Le programme tente de renforcer le sentiment d'identité et d'appartenance des élèves, de favoriser le développement de leurs compétences en littératie, et d'enrichir les ressources dans les domaines de la lecture et des études sociales. Des partenariats communautaires avec des organismes métis appuient le programme.

Le document du Ministère intitulé English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to grade 12 *(2007) établit des politiques et des procédures visant l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et d'aide pour les élèves apprenant la langue anglaise dans les écoles élémentaires et secondaires de langue anglaise.*

Le Bureau de l'éducation des Autochtones a publié une trousse d'outils à l'intention du personnel enseignant, qui propose diverses stratégies d'enseignement visant les élèves de la 1re à la 12e année et s'articulant autour des points de vue autochtones. Cette trousse comprend des renseignements généraux sur chaque matière, des références à certaines ressources et des stratégies visant l'engagement des communautés et des parents.

À l'école publique Corsair du Peel District School Board, des élèves de 5e année ont appris en 2009 au sujet de la discrimination fondée sur la capacité physique, grâce à l'art dramatique, à l'art visuel, aux études sociales et à une chanson que les élèves ont écrite eux-mêmes avec l'aide du musicien Greg Lawless. La chanson est intitulée We're All Able.

Deux garçons de la classe, Davyd et Arjun, ont aussi fait un dessin de deux hommes en fauteuil roulant qui jouent au ballon-panier. Un énoncé qui figure au bas du dessin exprime que « Le ballon-panier en fauteuil roulant est basé sur le jeu de ballon-panier. Le fauteuil roulant de l'athlète est plus rapide et plus sécuritaire. Et le jeu est fait pour tous les athlètes. Alors, si ça ne fonctionne pas d'une certaine façon, il faut bien en essayer une autre ! »



5 Les adaptations pour diverses religions

MESURES

Les conseils scolaires :

2009–2010
- mettront en place une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions et communiqueront cette ligne directrice à la communauté scolaire.

La politique du conseil scolaire

Les dispositions sur les adaptations pour diverses religions visent à favoriser un milieu d'apprentissage respectueux pour tous. Par conséquent, les conseils scolaires sont tenus de prendre les mesures appropriées pour offrir aux élèves et aux employés une adaptation pour leur religion. Dans le cadre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive et de leur plan de mise en œuvre, les conseils scolaires doivent intégrer une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions qui est conforme à la NPP n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », du 24 juin 2009 et aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le *Code* interdit toute discrimination pour motifs de croyance et impose une obligation de prendre des mesures d'adaptation (Voir *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission ontarienne des droits de la personne, 1996). Les conseils scolaires devraient également se conformer aux exigences établies dans la NPP n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » et le Règlement 298 des R.R.O. de 1990, articles 27–29, « La religion dans les écoles ».

Les pratiques efficaces

Les conseils scolaires sont tenus d'offrir des adaptations pour diverses religions aux élèves et aux employés qui choisissent de pratiquer une religion. La Commission ontarienne des droits de la personne entend par « croyance » au sens large une « croyance religieuse » ou une « religion », définie comme « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte » (Commission ontarienne des droits de la personne, 1996, p. 4). La Commission limite la définition du terme « croyance », qui « *ne comprend pas* les réalités suivantes : convictions profanes, morales ou éthiques; convictions politiques; religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes, et [...] qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne ou même au code criminel » (p. 5). Les personnes qui n'appartiennent pas à une religion ou qui ne pratiquent

pas de religion précise sont également protégées par le *Code*. En conséquence, les conseils scolaires doivent faciliter l'observance des pratiques religieuses et donner à leurs employés et élèves la liberté de pratiquer leur religion à l'école.

Voici quelques exemples d'adaptations pour diverses religions : accorder une journée de congé à un employé pour observance religieuse (p. ex., Diwali, Eid, Yom Kippur); modifier les responsabilités d'un élève par rapport au calendrier d'examen ou à la participation à une sortie éducative; et permettre le port de vêtements ou de symboles religieux comme le turban, le hijab ou un kirpan (épée de cérémonie). Afin d'aider les conseils scolaires à réviser ou à élaborer leurs lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions, un modèle est fourni en annexe (voir l'annexe 4 : Un modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions). Plusieurs conseils scolaires ont pris des mesures d'adaptation pour diverses religions. Deux exemples sont donnés ci-dessous.

Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario estime que la reconnaissance des diverses traditions canadiennes encourage la création d'une communauté scolaire dynamique et inclusive. La reconnaissance et le respect des diverses religions et cultures au sein du conseil scolaire grâce à un calendrier multiconfessionnel aide le conseil scolaire et les écoles à prendre des décisions sur les adaptations pour diverses religions et à accroître la participation des élèves et des parents aux activités scolaires.

Le Toronto Catholic District School Board a pris des mesures pour accepter les élèves d'autres confessions religieuses et pour respecter leurs croyances. Ces mesures autorisent par exemple les élèves du secondaire musulmans à utiliser la chapelle de leur école pour faire leur prière et à porter le voile avec leur uniforme scolaire. De même, elles modifient le curriculum d'éducation physique et santé et les activités extérieures des élèves du secondaire qui jeûnent pendant les jours saints. Ces pratiques sont conformes aux valeurs catholiques évangéliques et à la politique d'équité du conseil scolaire.

pas de religion précise sont également protégées par le *Code*. En conséquence, les conseils scolaires doivent faciliter l'observance des pratiques religieuses et donner à leurs employés et élèves la liberté de pratiquer leur religion à l'école.

Voici quelques exemples d'adaptations pour diverses religions : accorder une journée de congé à un employé pour observance religieuse (p. ex., Diwali, Eid, Yom Kippur); modifier les responsabilités d'un élève par rapport au calendrier d'examen ou à la participation à une sortie éducative; et permettre le port de vêtements ou de symboles religieux comme le turban, le hijab ou un kirpan (épée de cérémonie). Afin d'aider les conseils scolaires à réviser ou à élaborer leurs lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions, un modèle est fourni en annexe (voir l'annexe 4 : Un modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions). Plusieurs conseils scolaires ont pris des mesures d'adaptation pour diverses religions. Deux exemples sont donnés ci-dessous.

Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario estime que la reconnaissance des diverses traditions canadiennes encourage la création d'une communauté scolaire dynamique et inclusive. La reconnaissance et le respect des diverses religions et cultures au sein du conseil scolaire grâce à un calendrier multiconfessionnel aide le conseil scolaire et les écoles à prendre des décisions sur les adaptations pour diverses religions et à accroître la participation des élèves et des parents aux activités scolaires.

Le Toronto Catholic District School Board a pris des mesures pour accepter les élèves d'autres confessions religieuses et pour respecter leurs croyances. Ces mesures autorisent par exemple les élèves du secondaire musulmans à utiliser la chapelle de leur école pour faire leur prière et à porter le voile avec leur uniforme scolaire. De même, elles modifient le curriculum d'éducation physique et santé et les activités extérieures des élèves du secondaire qui jeûnent pendant les jours saints. Ces pratiques sont conformes aux valeurs catholiques évangéliques et à la politique d'équité du conseil scolaire.

6 Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

MESURES

Les conseils scolaires :

2009–2010

- mettront en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent la participation des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein des conseils scolaires et que tous puissent avoir un meilleur accès à leurs initiatives;
- établiront des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.

Le climat scolaire

Le climat scolaire se définit comme la somme de l'ensemble des relations interpersonnelles au sein des écoles. Chaque membre de la communauté scolaire a le droit de bénéficier d'un climat scolaire positif et libre de toute forme de discrimination et de harcèlement. Le Code de conduite provincial confirme ce droit, qui s'applique à tous les élèves, parents, enseignantes et enseignants, et membres du personnel. Ce droit s'accompagne de la responsabilité de contribuer à un climat scolaire positif en protégeant et en respectant les droits des autres. Quand les relations reposent sur le respect mutuel et que tous s'y conforment, une culture de respect devient la norme.

La politique du conseil scolaire

Les politiques des conseils scolaires doivent favoriser un climat scolaire positif, libre de toute forme de racisme et de discrimination ou de harcèlement. Un climat scolaire est dit positif et inclusif quand tous les membres de la communauté scolaire s'y sentent en sécurité, accueillis et acceptés. Selon un rapport de l'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, « un environnement de travail et d'apprentissage sûr et chaleureux est l'un des facteurs les plus importants parmi les nombreux facteurs déterminants du niveau d'apprentissage et du rendement scolaire des élèves » (Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, 2008, p. 1). En plus de promouvoir un comportement positif chez les élèves, les principes d'équité et d'éducation inclusive doivent être respectés dans le cadre de l'application d'une discipline progressive, notamment lorsqu'il s'avère nécessaire de tenir compte des facteurs atténuants et d'autres facteurs au cas par cas. En outre, en ce qui concerne les élèves ayant des besoins particuliers, tous les appuis, interventions et conséquences doivent être conformes aux exigences énoncées dans le plan d'enseignement individualisé (PEI) de l'élève.

Le suivi du climat scolaire

Un suivi régulier du climat scolaire est essentiel. Le suivi au moyen de sondages sur le climat scolaire, tels que décrits dans la NPP n°144 intitulée « Prévention de l'intimidation et intervention », peut aider à identifier des comportements inappropriés, des problèmes ou des obstacles (manifestes ou subtils, intentionnels ou non) qui doivent être éliminés. Les conseils scolaires sont tenus d'intégrer des questions sur l'équité et l'éducation inclusive à leurs sondages sur le climat scolaire. Ils devraient également mettre en place des procédures permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.

Les pratiques scolaires efficaces

Certaines activités scolaires, équipes ou clubs comme les alliances entre gais et hétérosexuels (*Gay/Straight Alliances*) ou *Students and Teachers Against Racism* favorisent l'ouverture aux autres et encouragent le développement de relations saines. Les écoles devraient soutenir les élèves qui souhaitent participer à ce type d'activités ou de groupes. Les activités parascolaires qui offrent aux élèves l'occasion de réussir hors de la classe peuvent contribuer à leur engagement envers leur apprentissage et à leur succès au sein de la classe.

Le Toronto District School Board offre le Triangle Program *(programme Triangle) aux élèves de la 9e à la 12e année. Ce programme du secondaire est le seul au Canada destiné aux élèves lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, et à ceux qui pourraient être victimes d'homophobie. Le service du travail social du conseil scolaire offre également le* Human Sexuality Program *(programme sur la sexualité humaine) qui propose aux écoles et aux élèves des ateliers contre l'homophobie. Enfin, il offre des activités de perfectionnement professionnel aux enseignantes et enseignants, aux autres membres du personnel scolaire et aux partenaires communautaires pour leur permettre de faire face aux problèmes et incidents liés à l'homophobie et à l'hétérosexisme.*

7 L'apprentissage professionnel

MESURES

Les conseils scolaires :

2010–2011
- appuieront la révision par leurs écoles de stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.

2011–2012
- donneront aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.

Les écoles :

2010–2011
- examineront et réviseront au besoin leurs stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.

Renforcer la capacité

Les conseils scolaires doivent renforcer la sensibilisation aux questions d'équité, de diversité et d'éducation inclusive – ainsi qu'aux compétences nécessaires pour y répondre – en instaurant des communautés d'apprentissage collaboratif et des possibilités d'apprentissage professionnel à tous les niveaux. De telles mesures contribueront à créer un système scolaire inclusif, respectueux, juste et libre de toute discrimination grâce à un changement dans les comportements individuels et collectifs, et les pratiques organisationnelles et institutionnelles, de façon à améliorer le rendement des élèves et à combler les écarts en la matière.

Les activités d'apprentissage professionnel

Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et avoir fait continuellement preuve de résultats positifs. On s'attend des conseils scolaires, d'une part, qu'ils offrent au personnel enseignant, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers scolaires des possibilités de participer à la formation sur des sujets comme la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe et, d'autre part, qu'ils fournissent aux élèves et aux parents des renseignements pour améliorer leurs connaissances et leur compréhension en matière d'équité et d'éducation inclusive. En outre, on s'attend à ce que les conseils scolaires fournissent une formation de sensibilisation aux questions liées au sexe et à l'orientation sexuelle, ainsi qu'une formation sur les stratégies et pratiques efficaces d'intervention précoce et de prévention visant à faire face aux incidents liés au

racisme, à la violence fondée sur le sexe, à l'homophobie, au harcèlement sexuel et au comportement sexuel inapproprié.

Accroître la sensibilité

Une plus grande sensibilisation à l'impact sur la vie des élèves des comportements et des attitudes discriminatoires comme le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme et l'homophobie peut aider les leaders en éducation, les conseillères et conseillers scolaires et les membres du personnel à modifier certains comportements personnels et certaines pratiques institutionnelles en vue d'éliminer les obstacles systémiques. Les conseils scolaires sont encouragés à tirer profit de l'expertise disponible au sein de leur propre organisation ainsi qu'auprès des autres conseils scolaires, organismes et partenaires communautaires. Seule une action collective de toutes les personnes qui font partie du système scolaire pourra permettre d'instaurer des modifications systémiques efficaces.

Le Greater Essex County District School Board a élaboré un programme exhaustif de formation sur la diversité intitulé Diversity Matters *dans le cadre de son Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant. Cet atelier obligatoire d'une journée se compose de quatre modules conçus pour aider les enseignantes et enseignants à répondre sérieusement aux besoins changeants des classes de plus en plus diversifiées de l'Ontario.*

La Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario organise des ateliers d'une journée ou d'une demi-journée consacrés à la violence fondée sur le sexe et à l'homophobie. Intitulés From PAIN to PRIDE *(de la douleur à la fierté), ces ateliers offrent aux enseignantes et enseignants des définitions, des ressources et des stratégies pour les aider à gérer les problèmes d'équité auxquels font face leurs élèves. Dans le cadre de ces ateliers, les enseignantes et enseignants découvrent les différentes composantes de la violence fondée sur le sexe et l'impact de l'acceptation forcée des identités sexuelles traditionnelles dans les écoles et au sein du foyer. Par ailleurs, une approche en quatre volets, abordant le harcèlement dans les couloirs des écoles, vise à arrêter l'acte de harcèlement, à identifier le problème, à y répondre le plus largement possible, et à exiger un changement de comportement dans le futur.*

8 La responsabilité et la transparence

MESURES

Les conseils scolaires :

2008–2009
- rendent compte de leurs progrès dans le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation.

2010–2011
- fourniront des renseignements sur les politiques, procédures et pratiques d'équité et d'éducation inclusive aux élèves, aux parents, aux gestionnaires, au personnel enseignant et non enseignant, aux conseils d'école et aux bénévoles, et feront le nécessaire pour aider les parents qui ne comprennent pas la langue utilisée par le conseil scolaire.

2011–2012
- mettront en place des processus comprenant des indicateurs de succès afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité de leurs politiques, programmes et procédures.

Les écoles :

2009–2010
- rendront compte des progrès au conseil scolaire chaque année.

2010–2011
- élaboreront leur plan d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.

2011–2012
- examineront et établiront des modes d'autoévaluation visant à mesurer l'efficacité de leur plan et leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.

L'appui au rendement des élèves

La responsabilité collective de favoriser la réussite des élèves et d'améliorer leur rendement repose sur l'ensemble de la communauté scolaire. Les leaders scolaires facilitent ce processus en étant à l'écoute et en tenant compte de la rétroaction communautaire, ainsi qu'en incitant les autres intervenants à travailler dans l'intérêt supérieur de tous les élèves.

Le plan d'amélioration des écoles

Les leaders des conseils scolaires et des écoles devraient collaborer avec des équipes composées de membres du personnel dans le cadre d'un processus d'amélioration des écoles fondé sur des données exhaustives, valides et fiables pour identifier les causes profondes des obstacles au rendement des élèves, accroître la sensibilisation générale à l'égard des différents motifs de discrimination, favoriser des dialogues courageux sur le racisme et des questions d'équité et trouver des moyens d'éliminer les obstacles identifiés.

Le suivi des progrès

Les conseils scolaires doivent évaluer et suivre leurs progrès en matière de révision de politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et en matière de mise en œuvre d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. L'élaboration des plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le cadre des plans pluriannuels des conseils scolaires, doit se faire en se souciant des principes d'équité et d'éducation inclusive.

La responsabilité

Les conseils scolaires doivent mettre en place des mécanismes appropriés pour garantir la responsabilité et la transparence en matière de compte rendu de leur progrès au Ministère et à la communauté dans son ensemble. Dans leur rapport annuel, les directrices et directeurs de l'éducation doivent communiquer au Ministère les progrès accomplis par leur conseil scolaire dans la mise en œuvre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive. On s'attend à ce que les conseils scolaires affichent leur politique d'équité et d'éducation inclusive sur leur site Web.

Le Halton District School Board impose à chacune de ses écoles d'avoir un Diversity Contact Teacher *(enseignant-ressource sur la diversité) et de mettre en place un* Student Safety and Wellbeing Team *(équipe visant la sécurité et le bien-être des élèves). L'équipe organise des ateliers pour aider l'école à se fixer un objectif annuel en matière de diversité et d'équité. Ce conseil scolaire encourage ses écoles à utiliser les données du* School Effectiveness Survey *(sondage sur l'efficacité des écoles) dans les domaines* I feel safe, I feel I belong *(domaines de la sécurité et de l'appartenance). Pour assurer un suivi des progrès réalisés, on encourage également les écoles à recueillir des données antérieures et postérieures touchant des sujets comme l'amélioration du rendement des élèves, la diminution des taux d'absentéisme, et l'accroissement de la participation des élèves au sein de l'école.*

Le rapport annuel devrait également décrire les progrès réalisés à la suite de la révision périodique des politiques et pratiques du conseil scolaire en vue d'intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de son fonctionnement. Le rapport devrait détailler les mesures prises pour améliorer le rendement des élèves et réduire les écarts en la matière, ainsi que les résultats obtenus.

La communication

Les conseils scolaires devraient également s'assurer d'informer la communauté de leurs efforts en ce sens et des résultats obtenus. Une communication continue et ouverte permettant de tenir l'ensemble des intervenants au courant des objectifs et des progrès des conseils scolaires est essentielle pour accroître la transparence et la confiance du public à l'égard des conseils scolaires et de leurs écoles.

Le suivi des progrès

Les conseils scolaires doivent évaluer et suivre leurs progrès en matière de révision de politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et en matière de mise en œuvre d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. L'élaboration des plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le cadre des plans pluriannuels des conseils scolaires, doit se faire en se souciant des principes d'équité et d'éducation inclusive.

La responsabilité

Les conseils scolaires doivent mettre en place des mécanismes appropriés pour garantir la responsabilité et la transparence en matière de compte rendu de leur progrès au Ministère et à la communauté dans son ensemble. Dans leur rapport annuel, les directrices et directeurs de l'éducation doivent communiquer au Ministère les progrès accomplis par leur conseil scolaire dans la mise en œuvre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive. On s'attend à ce que les conseils scolaires affichent leur politique d'équité et d'éducation inclusive sur leur site Web.

Le Halton District School Board impose à chacune de ses écoles d'avoir un Diversity Contact Teacher *(enseignant-ressource sur la diversité) et de mettre en place un* Student Safety and Wellbeing Team *(équipe visant la sécurité et le bien-être des élèves). L'équipe organise des ateliers pour aider l'école à se fixer un objectif annuel en matière de diversité et d'équité. Ce conseil scolaire encourage ses écoles à utiliser les données du* School Effectiveness Survey *(sondage sur l'efficacité des écoles) dans les domaines* I feel safe, I feel I belong *(domaines de la sécurité et de l'appartenance). Pour assurer un suivi des progrès réalisés, on encourage également les écoles à recueillir des données antérieures et postérieures touchant des sujets comme l'amélioration du rendement des élèves, la diminution des taux d'absentéisme, et l'accroissement de la participation des élèves au sein de l'école.*

Le rapport annuel devrait également décrire les progrès réalisés à la suite de la révision périodique des politiques et pratiques du conseil scolaire en vue d'intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de son fonctionnement. Le rapport devrait détailler les mesures prises pour améliorer le rendement des élèves et réduire les écarts en la matière, ainsi que les résultats obtenus.

La communication

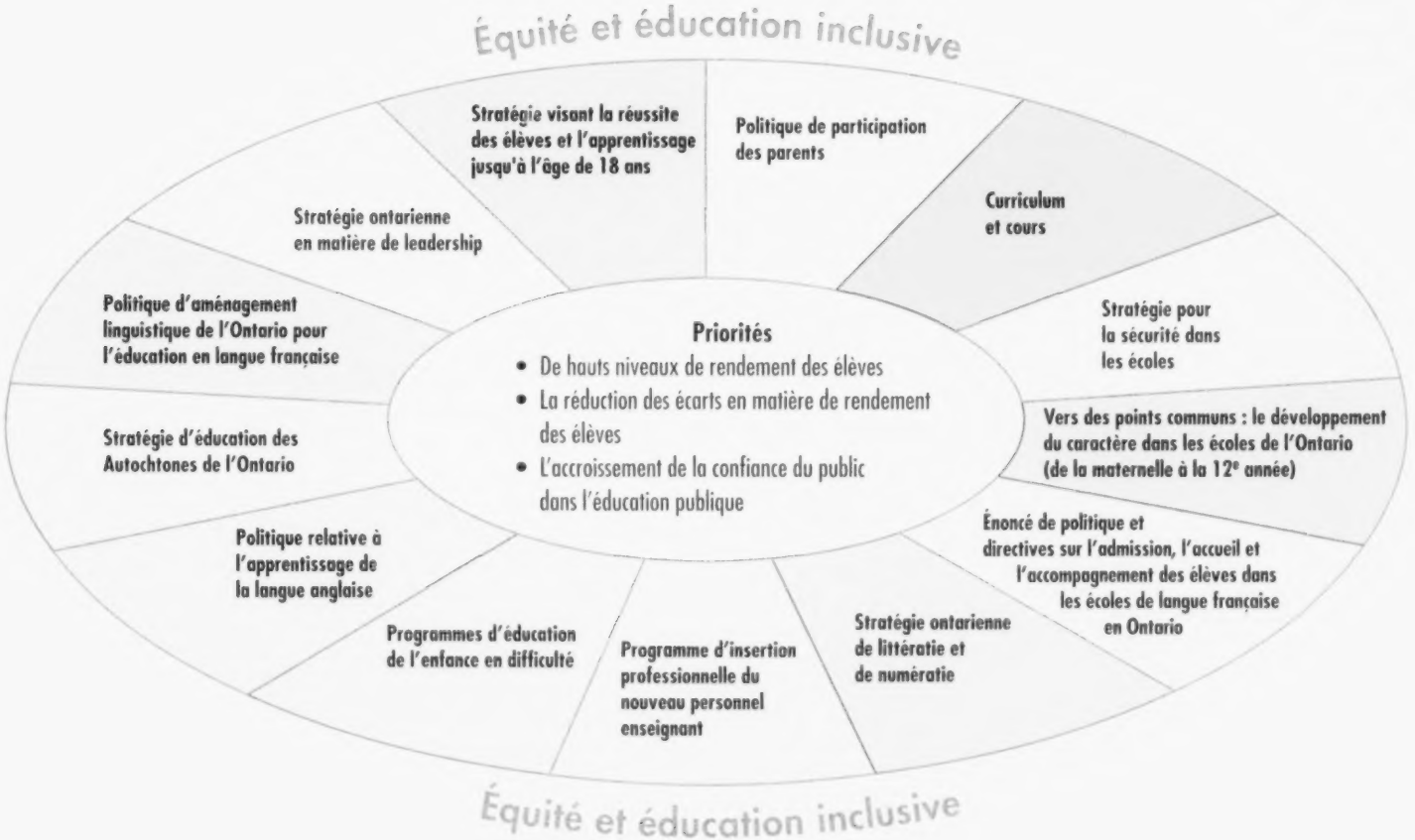
Les conseils scolaires devraient également s'assurer d'informer la communauté de leurs efforts en ce sens et des résultats obtenus. Une communication continue et ouverte permettant de tenir l'ensemble des intervenants au courant des objectifs et des progrès des conseils scolaires est essentielle pour accroître la transparence et la confiance du public à l'égard des conseils scolaires et de leurs écoles.

Outil d'aide à l'élaboration de la politique pour les conseils scolaires

Questions	Oui	Non	En cours
1. La politique comporte-t-elle un énoncé d'engagement envers les principes établis dans la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'envers la NPP n° 119, les lignes directrices relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario?			
2. La politique aborde-t-elle clairement tous les motifs illicites de discrimination et de harcèlement tels que décrits dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario?			
3. La politique aborde-t-elle clairement les huit domaines d'intervention décrits dans la NPP n° 119?			
4. Les diverses communautés ont-elles été consultées dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la politique?			
5. Y a-t-il des processus en place pour assurer que la communauté est au courant de la politique?			
6. La politique comporte-t-elle une directive sur les adaptations pour diverses religions?			

Principaux liens avec les programmes et initiatives du Ministère

Le diagramme suivant montre les liens entre les principes d'équité et d'éducation inclusive et les programmes et initiatives ministériels, ainsi que la pertinence de ces principes dans la réalisation des trois priorités fondamentales du Ministère.



LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

La politique en matière d'équité et d'éducation inclusive

Le Ministère s'attend, d'ici au début de l'année scolaire 2010–2011 (septembre 2010), à ce que chaque conseil mette en place une politique d'équité et d'éducation inclusive visant les huit domaines d'intervention, une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions et un plan de mise en œuvre.

La révision de la politique

Les conseils scolaires peuvent être amenés à réviser ou à améliorer leur politique existante sur l'équité ou sur l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle, ou à en élaborer une nouvelle. De plus, dans le cadre du processus de révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires sont censés prendre des mesures pour adapter toutes leurs autres politiques et procédures (p. ex., en matière de sécurité dans les écoles, de discipline des élèves, de recrutement du personnel) à ladite politique d'équité et d'éducation inclusive. Ce processus aidera les conseils scolaires à intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les facettes de leur propre fonctionnement et du fonctionnement de leurs écoles.

L'amélioration continue

Le Ministère s'attend à ce que les conseils scolaires fassent preuve d'amélioration continue, de façon à ce que les progrès accomplis chaque année en matière d'intégration de la politique d'équité et d'éducation inclusive dans leur fonctionnement soient évidents. Les conseils scolaires doivent, à tout le moins, respecter les délais établis dans la Stratégie et la NPP n° 119. Toutefois, la mise en œuvre de certaines mesures peut être accélérée dans les conseils scolaires qui sont en avance par rapport aux échéances fixées par le Ministère surtout quand il s'agit de mesures concernant l'emploi.

Les plans de mise en œuvre

Les plans de mise en œuvre devraient se conformer à la Stratégie et à la NPP n° 119. Ils devraient être élaborés en consultation avec l'ensemble des intervenants communautaires et du secteur de l'éducation, y compris les parents, les membres du personnel et les élèves. Les conseils scolaires peuvent former un comité ou recourir à

un comité d'équité déjà existant qui soit représentatif de la communauté pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la politique.

La portée de la planification de la politique

Le plan initial d'élaboration et de mise en œuvre de la politique devrait s'étaler sur une période maximale de trois ans et comprendre :

- la vision et l'énoncé de mission du conseil scolaire;
- un énoncé clair des objectifs annuels et des résultats mesurables attendus aux niveaux du système et des écoles;
- des procédures et des indicateurs permettant de mesurer et d'évaluer les progrès chaque année;
- une description des partenariats actifs et en cours.

Quelques points à noter au niveau du système

Au niveau du système, tous les objectifs du plan d'amélioration d'un conseil scolaire devraient être examinés du point de vue de l'équité et de l'éducation inclusive. Le plan d'amélioration d'un conseil scolaire – dans le cadre de son plan pluriannuel – devrait comprendre au moins un objectif mesurable lié à l'équité et à l'éducation inclusive qui présente des attentes élevées se rapportant à l'aide offerte aux élèves pour leur permettre de réaliser leur potentiel. Les directrices et directeurs de l'éducation sont tenus de communiquer dans leur rapport annuel au Ministère les progrès accomplis par leur conseil scolaire vers l'atteinte des objectifs fixés.

Quelques points à noter au niveau des écoles

Le plan d'amélioration d'une école devrait correspondre au plan d'amélioration de son conseil scolaire. Les progrès réalisés pour atteindre les objectifs du plan d'amélioration de l'école devraient faire l'objet d'un rapport annuel au conseil scolaire et à la communauté scolaire.

La liaison

Chaque conseil scolaire est tenu de désigner une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive chargée d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.

Chacun des huit modèles de plan de travail figurant ci-dessous est consacré à un domaine d'intervention particulier, ce qui pourrait aider les conseils scolaires à élaborer leur plan de mise en œuvre. Chaque modèle comprend les mesures appropriées qui doivent être prises et qui sont décrites dans la Stratégie.

L'énoncé de mission de chaque modèle utilise la même terminologie que celle employée dans les exemples de politiques (voir l'annexe 1 : Des exemples de politiques).

Un modèle de plan de travail – Les domaines d'intervention

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à desservir les élèves issus de communautés diverses en intégrant les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement, de ses structures, de ses politiques, de ses programmes, de ses procédures, de ses lignes directrices et de ses pratiques.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs &	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **1.1. (2008–2009)** révise ses politiques existantes en matière d'équité et d'éducation inclusive ou commence à élaborer des politiques de ce type ou à en élargir la portée.						
1.2. (2009–2010) élaborera ou révisera ses politiques d'équité et d'éducation inclusive à mettre en œuvre d'ici septembre 2010.						
1.3. (2010–2011) mettra en œuvre ses politiques d'équité et d'éducation inclusive.						
1.4. (2010–2011) intégrera les principes d'équité et d'éducation inclusive dans son plan d'amélioration et dans ceux de ses écoles.						
1.5. (2011–2012) mettra en œuvre des pratiques d'emploi positives favorisant l'équité en matière de recrutement, de mentorat, de rétention et de promotion du personnel, ainsi que de la planification de la relève.						

Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires *(suite)*

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Les écoles : **1.6. (2009–2010)** élaboreront et mettront en œuvre des stratégies favorisant la participation active des élèves, des parents et de la communauté dans son ensemble à la révision, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives visant à soutenir et à promouvoir l'équité et l'éducation inclusive.						
1.7. (2011–2012) mettront en œuvre la politique d'équité et d'éducation inclusive, les programmes et les plans d'action de leur conseil scolaire reflétant les besoins de leurs diverses communautés scolaires.						

2. Le leadership collectif et engagé

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à offrir un leadership informé pour améliorer le rendement des élèves et pour combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant toute forme de discrimination.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **2.1. (2008–2009)** désignera une personne-ressource pour assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires dans le but d'échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.						
2.2. (2011–2012) donnera aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.						

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à établir et à maintenir des partenariats avec des communautés diversifiées afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves soient représentés et que leurs besoins soient comblés.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **3.1. (2009–2010)** examinera ses partenariats communautaires pour s'assurer qu'ils soutiennent les principes d'équité et d'éducation inclusive et reflètent la diversité de la communauté dans son ensemble.						
3.2. (2009–2010) mettra en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent l'engagement des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein du conseil scolaire et que tous puissent avoir un meilleur accès à ses initiatives.						
Les écoles : **3.3. (2009–2010)** mettront en œuvre des stratégies permettant de revoir leurs partenariats communautaires de manière à ce qu'ils reflètent davantage la diversité de la communauté dans son ensemble.						
3.4. (2009–2010) feront en sorte que divers groupes soient représentés au sein de leurs comités scolaires.						

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à mettre en œuvre un curriculum inclusif et à réviser ses ressources, ses stratégies pédagogiques et ses pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires pour que chaque élève puisse optimiser son potentiel d'apprentissage.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **4.1. (2009–2010)** révisera ses politiques et pratiques d'évaluation des travaux des élèves afin d'y relever et d'en éliminer les préjugés systémiques potentiels.						
4.2. (2010–2011) soutiendra la révision par ses écoles des stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.						
Les écoles : **4.3. (2010–2011)** examineront et réviseront au besoin les stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.						

5. Les adaptations pour diverses religions

Énoncé de mission : Le conseil scolaire reconnaît le droit de chaque personne d'accepter ou de refuser toute croyance ou pratique religieuse sans faire l'objet d'actes de discrimination ou de harcèlement et s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations pour diverses religions à ses élèves et à son personnel.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **5.1. (2009–2010)** **mettra en place une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, et communiquera cette ligne directrice à la communauté scolaire.**						

Note : Voir l'annexe 4 : Un modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à défendre le principe selon lequel chaque membre de la communauté scolaire a le droit de bénéficier d'un climat scolaire et d'un milieu d'apprentissage respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination et de harcèlement.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **6.1. (2009–2010)** mettra en œuvre des stratégies visant à identifier et à éliminer les obstacles discriminatoires qui entravent la participation des élèves, des parents et de la communauté, de façon à ce que la diversité des groupes et de la communauté dans son ensemble soit mieux représentée au sein du conseil scolaire et que tous puissent avoir un meilleur accès à ses initiatives.						
6.2. (2009–2010) établira des mécanismes permettant aux élèves et aux membres du personnel de signaler en toute sécurité les incidents de discrimination et de harcèlement, et aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.						

7. L'apprentissage professionnel

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à fournir à la communauté scolaire, y compris aux élèves, des possibilités d'acquérir les connaissances, compétences, attitudes et comportements nécessaires pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **7.1. (2010 – 2011)** appuiera la révision par ses écoles de stratégies utilisées en salle de classe afin de promouvoir dans chacune des écoles les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive.						
7.2. (2011–2012) donnera aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires des occasions de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.						
Les écoles : **7.3. (2010–2011)** examineront et réviseront au besoin leurs stratégies utilisées en salle de classe afin d'en assurer la conformité aux politiques d'équité et d'éducation inclusive de leur établissement.						

Note : Les conseillères et conseillers scolaires, les gestionnaires, le personnel enseignant, incluant les conseillères et conseillers d'orientation, ont besoin de suivre une formation spécifique et un apprentissage professionnel sur la lutte contre le racisme et la discrimination.

8. La responsabilité et la transparence

Énoncé de mission : Le conseil scolaire s'engage à évaluer et à suivre ses progrès au cours de la mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, à en intégrer les principes dans l'ensemble de ses autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et à communiquer ses résultats à la communauté.

Mesures	Objectifs SMART	Indicateurs	Stratégies	Cibles	Responsabilité	Échéances
Le conseil scolaire : **8.1. (2008–2009)** rend compte de ses progrès dans le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation.						
8.2. (2010–2011) fournira des renseignements sur les politiques, procédures et pratiques d'équité et d'éducation inclusive aux élèves, aux parents, aux gestionnaires, au personnel enseignant et non enseignant de l'école, aux conseils d'école et aux bénévoles, et fera le nécessaire pour aider les parents qui ne comprennent pas la langue utilisée par le conseil scolaire.						
8.3. (2011–2012) mettra en place des processus comprenant des indicateurs de succès afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité de ses politiques, programmes et procédures.						
Les écoles : **8.4. (2009–2010)** rendront compte des progrès au conseil scolaire chaque année.						
8.5. (2010–2011) élaboreront leur plan d'amélioration en conformité avec la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.						
8.6. (2011–2012) examineront et établiront des modes d'autoévaluation visant à mesurer l'efficacité de leur plan et leurs procédures en matière d'équité et d'éducation inclusive.						

Outil de réflexion sur le plan de mise en œuvre

Questions	Oui	Non	En cours
1. Le plan de mise en œuvre est-il conforme aux principes et aux dispositions de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive et de la NPP n° 119?			
2. Le plan de mise en œuvre aborde-t-il clairement les huit domaines d'intervention évoqués dans la NPP n° 119?			
3. Le plan de mise en œuvre triennal commence-t-il en 2009–2010?			
4. Y a-t-il une procédure en place pour permettre aux diverses communautés de participer à l'élaboration, à la révision et au suivi du plan de mise en œuvre?			
5. Le plan de mise en œuvre comprend-il des dispositions visant à intégrer les principes d'équité et d'éducation inclusive dans toutes les autres politiques du conseil scolaire durant le processus de révision périodique de ses politiques et pratiques?			
6. Y a-t-il des procédures en place permettant de s'assurer que les plans d'amélioration du conseil scolaire et de ses écoles comportent des objectifs en matière d'équité et d'éducation inclusive?			
7. Le plan de mise en œuvre prévoit-il une procédure de révision annuelle?			
8. Y a-t-il une procédure en place permettant de documenter les progrès réalisés et d'en rendre compte dans le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation?			
9. Y a-t-il une procédure en place permettant de faire connaître au Ministère, au conseil scolaire et à la communauté le plan de mise en œuvre et les progrès réalisés?			
10. Le plan de mise en œuvre du conseil scolaire fait-il partie de son plan pluriannuel?			

LE SUIVI DES PROGRÈS ET LA REDDITION DE COMPTES

Le but du suivi des progrès et de la reddition de comptes

Le but du suivi des progrès est de déterminer si le conseil scolaire s'efforce de satisfaire aux exigences et aux objectifs du Ministère tels qu'énoncés dans la Stratégie et dans la NPP n° 119, et de mesurer les progrès accomplis par le conseil scolaire dans la mise en œuvre des principes d'équité et d'éducation inclusive pour réduire les écarts en matière de rendement de tous les élèves.

Le but de la reddition de comptes est de montrer de façon transparente que le conseil scolaire fait des progrès pour satisfaire aux exigences et aux objectifs du Ministère tels qu'énoncés dans la Stratégie et dans la NPP n° 119, et d'informer les intervenants des progrès réalisés en matière de réduction des écarts de rendement de tous les élèves grâce à la mise en œuvre des principes d'équité et d'éducation inclusive.

Rendre compte des progrès accomplis

Les progrès accomplis par un conseil scolaire doivent être communiqués au Ministère dans le rapport annuel de la directrice ou du directeur de l'éducation. Chaque conseil scolaire est également tenu de fournir des renseignements sur ses progrès à la communauté locale. Le rapport annuel de la directrice ou du directeur d'éducation devrait inclure la politique d'équité et d'éducation inclusive – révisée ou nouvelle – du conseil scolaire, la ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, et, dans le cadre du processus de révision périodique de ses politiques, les détails des progrès réalisés en matière d'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects du milieu d'apprentissage et de travail.

La collecte et l'analyse des données

Les données peuvent être constituées de mots, de nombres ou d'observations qui sont recueillis de façon systématique, habituellement à des fins précises. Certains conseils scolaires et écoles recueillent déjà certains types de données, dont :

- *des données démographiques* – données contextuelles visant l'équité et l'éducation inclusive (p. ex., l'origine ethnique; le sexe des élèves; les facteurs socioéconomiques de la communauté dont il faut tenir compte dans la planification de l'amélioration

du rendement des élèves; les données concernant les effectifs, l'assiduité et la diplomation);

- *des données perceptuelles* – données visant la perception par les élèves, le personnel enseignant et les parents du milieu d'apprentissage et des valeurs, croyances, attitudes et observations qui y sont associées;
- *des données sur l'apprentissage des élèves* – données sur le rendement des élèves (p. ex., les observations du personnel enseignant, les échantillons de travaux en classe, les résultats aux évaluations formelles et informelles, les bulletins ou les résultats aux évaluations à grande échelle).
- *des données sur les processus scolaires* – données sur les programmes et les processus scolaires permettant de documenter le rendement des élèves.

Des décisions basées sur des données probantes

Les conseils scolaires et les écoles se rapprochent davantage d'une culture de prise de décision basée sur des données probantes. Le Ministère a pris des mesures déterminantes pour améliorer l'utilisation et la communication des données grâce à l'initiative Gestion de l'information pour la réussite des élèves (GIARE). À titre d'exemple, le Système d'information scolaire de l'Ontario (SISOn) permet de retracer, au fil du temps, les données exactes et complètes sur les élèves, données nécessaires à l'examen des tendances dans les progrès accomplis par les élèves et à la production d'indicateurs liés aux cohortes (p. ex., taux d'obtention de diplômes, accumulation de crédits). Sept centres de réseautage professionnel (CRP) GIARE fonctionnent en tant que communautés d'apprentissage à travers la province, servent de liens avec le secteur de la recherche et favorisent le partage de renseignements et de pratiques efficaces au sein du secteur de l'éducation.

Des pratiques efficaces

Les conseils scolaires et les écoles utilisent régulièrement les données de la recherche et des indicateurs de succès pour mesurer les progrès et pour guider l'établissement de programmes appuyant une amélioration continue. La Stratégie visant la réussite des élèves utilise par exemple des indicateurs pour suivre l'accumulation des crédits, les élèves à risque, la proportion des élèves qui quittent les écoles de langue française, la satisfaction aux exigences en matière de littératie pour obtenir un diplôme secondaire, le taux d'inscription et l'échelle des notes dans certains cours, ainsi que les écarts de rendement dans les taux de réussite entre les cours théoriques, les cours appliqués et les cours élaborés à l'échelon local donnant droit à des crédits obligatoires.

Les conseils scolaires sont tenus d'utiliser les données de la recherche pour identifier les pratiques permettant d'appuyer le rendement des élèves et de combler les écarts en la matière. Les écoles à haut rendement ont pour pratique commune de recourir à la collecte et à l'utilisation planifiées des données pour formuler leurs priorités, objectifs et stratégies dans leur planification de l'amélioration de l'école. On encourage les conseils scolaires à utiliser les objectifs SMART (**S**pécifiques, **M**esurables, **A**tteignables, **R**éalistes, **T**emporels) et à y incorporer des stratégies à court et à long terme pour faciliter l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de plans pédagogiques efficaces.

Le cycle de planification de l'amélioration de l'école est l'outil permettant de transformer les données recueillies en changements constructifs dans les salles de classe et les écoles.

Des lignes directrices pour recueillir des données

Lorsqu'ils recueillent des données, les conseils scolaires et les écoles doivent se conformer aux dispositions de la Loi sur l'accès à *l'information municipale et la protection de la vie privée* (LAIMPVP); par contre, les écoles provinciales doivent se conformer à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP); tous doivent se conformer à la *Loi sur l'éducation*, ainsi qu'aux règlements pris en application de celle-ci. La LAIMPVP détermine de quelle façon les conseils scolaires doivent protéger le droit à la vie privée d'une personne lors de la collecte, de la conservation, de l'utilisation, de la communication et de l'élimination de renseignements personnels. La LAIPVP fait de même en matière d'information détenue par le gouvernement provincial. Ces lois établissent aussi le droit des personnes de demander accès à l'information détenue par les conseils scolaires et le gouvernement. Les conseils scolaires devraient consulter leur conseillère ou conseiller juridique et leur coordonnatrice ou coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'ils assument leurs responsabilités légales. En outre, lorsqu'ils élaborent leurs politiques, les conseils scolaires doivent respecter toutes les conventions collectives applicables.

Dans son document intitulé « Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* », la Commission ontarienne des droits de la personne énonce les contextes autorisant la collecte et l'analyse de données basées sur les « motifs énumérés » comme la race, un handicap ou le sexe. On y lit notamment ce qui suit :

> Tout programme de collecte de données devrait préciser clairement un objectif respectant le *Code* : pour contrôler et évaluer la discrimination éventuelle, cerner et éliminer les obstacles systémiques, atténuer ou prévenir le désavantage et/ou promouvoir l'égalité significative des particuliers identifiés par les motifs énumérés. [...] Quelle que soit la méthode de collecte de données utilisée, les particuliers à propos desquels on recueille des données, ou le grand public, doivent être informés de la raison pour laquelle ces renseignements sont recueillis, et on doit leur expliquer comment la collecte et l'utilisation de ces données permettront d'atténuer le désavantage ou la discrimination pour déboucher sur l'égalité des chances. (p. 2-3)

Les conseils scolaires qui recueillent ou prévoient de recueillir des données reposant sur les motifs énumérés doivent se conformer aux lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Plusieurs conseils scolaires sont actuellement en cours de collecte de données d'auto-identification auprès de leurs élèves.

Le document intitulé *Les chemins de la réussite pour les élèves des Premières nations, Métis et Inuit, 2007* a été conçu pour aider les conseils scolaires de l'Ontario à élaborer des politiques et des pratiques efficaces pour l'auto-identification volontaire et confidentielle des élèves autochtones.

La communication

Il est essentiel de communiquer efficacement sur la façon dont les données seront utilisées. Les conseils scolaires devraient expliquer clairement que les données qu'ils collectent ne seront utilisées que dans le but d'améliorer le rendement des élèves et de combler les écarts en la matière.

Les conseils scolaires devront décider quelles données seront recueillies, comment ces données seront utilisées, et avec qui et comment elles seront partagées. Ils devront communiquer ces renseignements de façon claire aux communautés scolaires, et plus particulièrement aux parents.

Des lignes directrices pour rendre compte des progrès accomplis

Les conseils scolaires doivent établir des procédures et des processus clairs pour évaluer les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés dans leurs plans de mise en œuvre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive. Chaque conseil scolaire devra, par exemple, mettre sur pied un processus visant à déterminer si les plans d'améliorations du conseil scolaire et ceux de ses écoles comprennent des objectifs en matière d'équité et d'éducation inclusive, de façon à ce que les directrices et directeurs de l'éducation puissent ajouter cette information à leur rapport annuel comme l'exige la NPP n° 119.

Des exemples d'indicateurs

Les pages qui suivent proposent quelques exemples d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis dans les huit domaines d'intervention. Ces indicateurs peuvent être regroupés en trois types :

- *les indicateurs d'état*, qui décrivent la situation du conseil scolaire au début du processus et qui fournissent les données de base auxquelles les progrès à venir peuvent se mesurer;
- *les indicateurs de facilitation*, qui décrivent le contexte et les processus de soutien qui sont déjà en place et qui peuvent faciliter la mise en œuvre, tels que le degré de participation du conseil scolaire, de l'école et des autres intervenants au processus;
- *les indicateurs d'effets* (de résultats), qui mesurent les résultats à court, moyen et long terme.

Les exemples qui suivent reprennent ces trois types d'indicateurs. La terminologie, le modèle ou la forme des messages véhiculés par ces indicateurs pourraient être utiles aux conseils scolaires dans l'élaboration de leurs propres indicateurs.

1 Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires

- Le conseil scolaire a une politique d'équité et d'éducation inclusive nouvelle ou révisée.
- Les principes de la politique d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés dans toutes les facettes du fonctionnement et dans tous les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, nouveaux ou révisés, du conseil scolaire.
- Une formation est offerte aux personnes qui recrutent régulièrement des nouveaux membres du personnel en vue de faciliter l'instauration de processus et de pratiques équitables, justes et inclusifs dans ce domaine.
- Les intervenants, y compris les élèves et leurs parents, ont la possibilité de commenter les plans d'amélioration du conseil scolaire.
- Le conseil scolaire et les écoles ont révisé leurs codes de conduite pour déterminer s'ils incluent les principes d'équité et d'éducation inclusive et s'ils traitent du harcèlement et de la discrimination.
- Les dates de réunion sont fixées de manière à tenir compte des fêtes religieuses pour éliminer des éléments susceptibles de dissuader la participation des parents et des membres de la communauté.

2 Le leadership collectif et engagé

- Un plan systémique de renforcement et de soutien des capacités du personnel en matière d'équité et d'éducation inclusive a été élaboré.
- Une formation portant sur l'équité et l'éducation inclusive et sur les initiatives de leadership est offerte aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant (y compris les conseillères et conseillers d'orientation), au personnel de soutien et aux conseillères et conseillers scolaires.
- Une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive a été désignée en vue d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- Les critères de sélection visant les postes de responsabilité accrue comprennent une évaluation de l'engagement manifeste de la candidate ou du candidat en faveur des principes et des pratiques d'équité et d'éducation inclusive ainsi que de ses connaissances et compétences connexes.

3 Les relations communautaires dans le milieu scolaire

- Le conseil scolaire a élaboré un profil de ses diverses communautés.
- Diverses communautés sont engagées dans des activités en partenariat avec le conseil scolaire.
- Des processus sont établis pour identifier et éliminer les obstacles systémiques susceptibles de dissuader ou d'empêcher des membres de la communauté de participer aux activités du conseil scolaire et des écoles.
- Diverses communautés sont représentées au sein des comités existants du conseil scolaire et des écoles (p. ex., Comité consultatif pour l'enfance en difficulté, comité de la participation des parents, conseil d'école, comité consultatif sur l'éducation autochtone).
- Des mécanismes ont été établis (p. ex., sondages sur le climat scolaire) pour déterminer si les parents, tutrices et tuteurs se sentent accueillis et à l'aise dans les écoles et dans les bureaux du conseil scolaire.

4 Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

- Une procédure a été mise en place au sein du conseil scolaire pour évaluer le matériel pédagogique afin d'y repérer tout préjugé discriminatoire.
- Les ressources et les stratégies pédagogiques :
  - sont conformes aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario concernant les motifs de discrimination illicites;
  - montrent des personnes de toutes races, des deux sexes et de tous âges dans des milieux, des métiers et des activités non stéréotypés;
  - examinent le rôle et la contribution de tous les peuples du Canada, de même que les facteurs qui les ont façonnés;
  - favorisent un débat ouvert sur les motifs de discrimination illicites aux termes du *Code* (p. ex., la race, le sexe, un handicap, la croyance) dans la société, la communauté et les écoles.
- La conviction – instaurée par le biais d'une formation – que tous les élèves peuvent apprendre est évidente dans les attentes que le personnel enseignant (y compris les conseillères et conseillers d'orientation) tient à l'égard des élèves, dans leurs méthodes d'évaluation, dans les conseils fournis sur les options disponibles dans le cadre des programmes d'études offerts ainsi que dans les autres services d'appui et d'orientation fournis.
- Des stratégies et des instruments d'évaluation variés sont utilisés pour documenter la planification à court et à long terme afin de réduire les écarts en matière de rendement des élèves et d'améliorer leur apprentissage.
- Les parents participent activement aux décisions relatives à l'évaluation et au placement, y compris celles requises par le Comité d'identification, de placement et de révision.

5 Les adaptations pour diverses religions

- Une ligne directrice est établie portant sur les adaptations pour diverses religions proposées aux élèves et au personnel.
- La ligne directrice est élaborée en partenariat avec différentes communautés confessionnelles et des personnes qui n'appartiennent pas à une religion ou qui ne pratiquent pas de religion précise.
- Les dispositions de la ligne directrice sont communiquées de façon active aux élèves, au personnel enseignant et non-enseignant, aux parents, aux conseils d'école et aux bénévoles.
- Des ressources communautaires sont identifiées pour fournir des renseignements au personnel scolaire sur les besoins confessionnels des personnes au sein des écoles et de la communauté scolaire.
- Une formation est offerte sur le contexte législatif et politique des adaptations pour diverses religions.

6 Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

- Les codes de conduite des écoles sont révisés pour aborder explicitement toutes les formes de racisme, de discrimination et de harcèlement.
- Tous les élèves, parents et autres membres de la communauté scolaire sont accueillis et respectés.
- Chaque élève est appuyé et encouragé à réussir dans une culture où les attentes en matière d'apprentissage sont élevées .
- Les codes de conduite des écoles reflètent les besoins des diverses communautés desservies par le conseil scolaire et sont élaborés avec la participation active des élèves, des membres du personnel, des parents et d'un échantillon représentatif des membres de la communauté.
- Des lignes directrices et des procédures sont révisées ou élaborées pour aborder les motifs illicites de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, tels qu'ils peuvent s'appliquer aux élèves, aux membres du personnel et aux membres de la communauté.
- Le conseil scolaire établit des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les cas de harcèlement et de discrimination, et d'être assurés de recevoir une réponse rapide et appropriée.
- Les renseignements sur les procédures nouvelles ou révisées sont communiqués à tous les élèves, à tous les membres du personnel et à tous les autres intervenants du conseil scolaire.

7 L'apprentissage professionnel

- Une formation sur la lutte contre le racisme et la discrimination est offerte, et comprend des stratégies de prévention et d'intervention précoce.
- Des occasions sont données aux élèves, aux gestionnaires, au personnel enseignant, au personnel de soutien, aux autres membres du personnel du conseil scolaire ainsi qu'aux conseillères et conseillers scolaires de participer à des initiatives de formation et de leadership portant sur l'équité et l'éducation inclusive.
- Une personne-ressource en matière d'équité et d'éducation inclusive est désignée en vue d'assurer la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour échanger des renseignements sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.
- Les principes d'équité et d'éducation inclusive sont modélisés et intégrés aux programmes d'apprentissage professionnel.
- Les efforts des élèves en termes de promotion de la justice sociale, de l'équité et de la lutte contre le racisme et la discrimination dans les classes et les écoles sont encouragés et soutenus.

8 La responsabilité et la transparence

- Les objectifs en matière d'équité et d'éducation inclusive sont intégrés aux plans d'amélioration du conseil scolaire et de l'école.
- La politique d'équité et d'éducation inclusive est communiquée de façon active aux élèves, aux enseignantes et enseignants, aux parents, au personnel scolaire, aux conseils d'école et aux bénévoles.
- Des mesures sont prises pour accroître la participation des parents, tutrices et tuteurs, des conseillères et conseillers scolaires, des élèves et de la communauté à l'élaboration de la politique d'équité et d'éducation inclusive.
- Tous les membres du personnel du conseil scolaire ont suivi une formation pour faire respecter la protection accordée aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, et les élèves et parents sont informés au sujet de cette protection.
- Tous les incidents de discrimination et de harcèlement sont réglés de façon rapide et appropriée.
- La politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil scolaire est affichée sur son site Web.

LES OUTILS ET LES RESSOURCES

Annexe 1

Des exemples de politiques

I. Les conseils scolaires de district catholiques de langue française de l'Ontario

Politique n° ___

Titre : **Politique d'équité et d'éducation inclusive**

Date d'émission : Juin 2009

Date de révision : Juin 2012

A. L'énoncé de politique[4]

Le conseil scolaire de district catholique de langue française reconnaît que chaque être humain est créé à l'image et à la ressemblance de Dieu et qu'il mérite donc d'être traité avec dignité, respect et équité. Le conseil scolaire et ses employés s'engagent à maintenir un climat d'équité visant l'élimination de toute forme de discrimination, tel que défini dans la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive et la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », du 24 juin 2009. Le conseil scolaire ne permettra aucune forme ou manifestation de discrimination de la part des membres de sa communauté scolaire.

Le conseil scolaire de district catholique de langue française réaffirme sa philosophie selon laquelle son système scolaire accorde une importance primordiale au dogme de la foi catholique et à l'enseignement en français selon les droits garantis respectivement en vertu de l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* en matière d'enseignement confessionnel et de l'article 23 de *la Charte canadienne des droits et libertés* concernant la langue d'enseignement.

4. Un exemple d'énoncé de politique pour les conseils scolaires de district publics de langue française est fourni à la page 58.

Tout élève qui fréquente une école de langue française est un ayant droit, au plein sens du terme tel que défini à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qu'il ait été admis par un comité d'admission ou par droit transmis par ses parents.

Le conseil scolaire s'engage donc, dans un contexte d'éducation catholique, à promouvoir les valeurs de dignité, de respect et d'équité pour tous en accord avec la protection accordée aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La politique du conseil scolaire a pour but de promouvoir un climat scolaire inclusif, libre de toute forme de discrimination, et où l'ensemble des membres de la communauté scolaire, à savoir, les élèves, les employés, les parents et tous les autres intervenants, se sentent appuyés et valorisés.

B. Les domaines d'intervention

Le conseil scolaire estime que les huit domaines d'intervention ci-dessous sont importants pour faire régner l'équité à l'école et assurer une éducation inclusive.

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires
   Le conseil scolaire s'engage à desservir les élèves issus de communautés diverses en intégrant les principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de son fonctionnement, de ses structures, de ses politiques, de ses programmes, de ses procédures, de ses lignes directrices et de ses pratiques.

2. Le leadership collectif et engagé
   Le conseil scolaire s'engage à offrir un leadership informé pour améliorer le rendement des élèves et pour combler les écarts en matière de rendement des élèves en identifiant, en abordant et en éliminant toute forme de discrimination.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire
   Le conseil scolaire s'engage à établir et à maintenir des partenariats avec des communautés diversifiées afin que les points de vue et les expériences de tous les élèves soient représentés et que leurs besoins soient comblés.

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation
   Le conseil scolaire s'engage à mettre en œuvre un curriculum inclusif et à réviser ses ressources, ses stratégies pédagogiques et ses pratiques d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires pour que chaque élève puisse optimiser son potentiel d'apprentissage.

5. Les adaptations pour diverses religions
   Le conseil scolaire reconnaît le droit de chaque personne d'accepter ou de refuser toute croyance ou pratique religieuse sans faire l'objet d'actes de discrimination ou de harcèlement et s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour offrir des adaptations pour diverses religions à ses élèves et à son personnel.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

Le conseil scolaire s'engage à défendre le principe selon lequel chaque membre de la communauté scolaire a le droit de bénéficier d'un climat scolaire et d'un milieu d'apprentissage respectueux, positifs et libres de toute forme de discrimination et de harcèlement.

7. L'apprentissage professionnel

Le conseil scolaire s'engage à fournir à la communauté scolaire, y compris aux élèves, des possibilités d'acquérir les connaissances, compétences, attitudes et comportements nécessaires pour identifier et éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques.

8. La responsabilité et la transparence

Le conseil scolaire s'engage à évaluer et à suivre ses progrès au cours de la mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive, à en intégrer les principes dans l'ensemble de ses autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, et à communiquer ses résultats à la communauté.

C. Les procédures et les plans de mise en œuvre

La directrice ou le directeur de l'éducation a l'autorité d'instaurer les procédures nécessaires pour appuyer la mise en œuvre de la présente politique.

II. Les conseils scolaires de district publics de langue française de l'Ontario

A. L'énoncé de politique

Le conseil scolaire de district public de langue française désire maintenir un climat d'équité visant l'élimination de toute forme de discrimination, tel que défini dans la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive et la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », du 24 juin 2009.

Le conseil scolaire, compte tenu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi constitutionnelle de 1982*, ne permettra aucune forme ou manifestation de discrimination de la part des membres de sa communauté scolaire. Cette politique vise les élèves, le personnel, les conseillères et conseillers scolaires, les visiteurs aux locaux du conseil scolaire ou toute personne qui participe aux activités parrainées par le conseil scolaire.

Tout élève qui fréquente une école de langue française est un ayant droit, au plein sens du terme tel que défini à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qu'il ait été admis par un comité d'admission ou par droit transmis par ses parents.

Annexe 2

Pour commencer

LE MODÈLE DE PROCESSUS qui suit peut être adopté pour la révision ou l'élaboration d'une politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'un plan de mise en œuvre.

1. Amorcer le processus de révision ou d'élaboration de la politique du conseil scolaire.

2. Élaborer un processus de consultation des groupes d'intervenants tels que :
- les élèves;
- le personnel scolaire et les gestionnaires;
- les groupes de parents et les conseils d'école;
- des membres de la communauté;
- les conseillères et conseillers scolaires;
- les organismes prestateurs de services et les réseaux communautaires;
- les communautés religieuses ou confessionnelles;
- les organisations œuvrant pour la défense des droits de la personne;
- des défenseurs des droits;
- les fédérations, associations et syndicats.

3. Réviser ou élaborer la politique du conseil scolaire.

La politique du conseil scolaire doit aborder les huit domaines d'intervention.

La politique doit également :

- se conformer aux principes directeurs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive et à la note Politique/Programmes n° 119 (2009);
- identifier les questions qui doivent être abordées et les problèmes à régler dans la politique actuelle du conseil scolaire;
- faire état des raisons et du but d'une ligne de conduite sur les adaptations pour diverses religions.

Les conseils scolaires peuvent tenir compte des points suivants lors de l'élaboration de la politique :

- ajouter l'équité et l'éducation inclusive au mandat d'un comité existant du conseil scolaire;
- avoir recours à un comité existant d'équité;
- établir un comité consultatif sur l'équité et l'éducation inclusive.

4. Élaborer un plan de mise en œuvre qui pourrait comprendre :

- des objectifs;
- un plan d'action;
- les résultats attendus;
- des indicateurs de succès;
- des responsabilités;
- un échéancier;
- des stratégies de communication;
- des exigences de formation;
- des exigences de suivi et de reddition de comptes;
- des outils et des ressources.

5. Assurer la responsabilité et la transparence

Élaborer des procédures permettant d'assurer la responsabilité et la transparence à toutes les étapes de la révision, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique.

Annexe 3

Des modèles d'outils d'autoréflexion pour les classes, les écoles et les conseils scolaires

A. Outil d'autoréflexion pour les enseignantes et enseignants en salle de classe

Un leadership efficace par les enseignantes et enseignants en salle de classe est une condition préalable à l'équité et à l'éducation inclusive pour permettre à chaque élève en Ontario d'obtenir les meilleurs résultats possibles.

Dans ma classe :

- je m'engage constamment à assurer l'équité des résultats et à combler les écarts en matière de rendement des élèves;
- j'utilise des approches et un langage inclusifs et respectueux dans toutes mes interactions avec les élèves et les parents;
- je montre ma conviction que tous les élèves peuvent apprendre et mon engagement de répondre aux besoins de tous les élèves de différentes façons;
- je veille à ce que la diversité, les valeurs, les antécédents et les expériences des élèves soient représentés dans le matériel et les activités pédagogiques de ma classe;
- je communique et je travaille efficacement avec les divers groupes de parents;
- je prends pour modèle les valeurs et la vision de l'école en matière d'équité et d'éducation inclusive;
- j'ai travaillé avec les élèves à l'élaboration d'un processus par lequel les plaintes et les problèmes en matière de discrimination peuvent être identifiés et réglés;
- j'ai travaillé avec les élèves à l'élaboration d'un sondage visant à mesurer les progrès accomplis pour créer un climat équitable et inclusif en classe;
- j'utilise les « moments propices à l'enseignement » pour éliminer des comportements non inclusifs, irrespectueux ou discriminatoires en classe;
- j'encourage le leadership des élèves en les faisant participer à l'établissement et au suivi de lignes directrices pour l'inclusion de tous en salle de classe;
- je comprends que les principes d'équité et d'éducation inclusive s'appliquent à tous les élèves et pas seulement à certains groupes d'élèves;
- j'assume la responsabilité d'examiner les croyances et préjugés personnels qui contreviennent aux principes d'équité et d'éducation inclusive, et de prendre des mesures pour les modifier.

B. Outil d'autoréflexion pour les gestionnaires

(Exemple d'étude de cas)

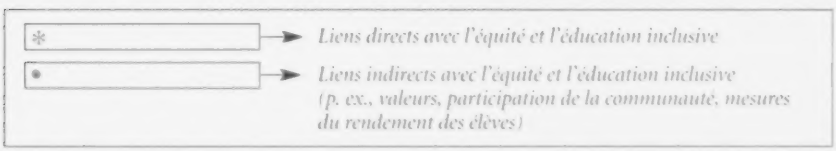
Un leadership efficace par les écoles et les conseils scolaires est une condition préalable à l'équité et à l'éducation inclusive pour permettre à chaque élève en Ontario d'obtenir les meilleurs résultats possibles.

La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive ainsi que la Stratégie ontarienne en matière de leadership ont pour assises les trois priorités fondamentales du gouvernement de l'Ontario : de hauts niveaux de rendement des élèves; la réduction des écarts en matière de rendement des élèves; l'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique. Le Cadre de leadership de l'Ontario est un élément clé de ces deux stratégies. Il fournit aux directions et aux directions adjointes des écoles les pratiques et les compétences (habiletés, connaissances et attitudes) fondamentales associées au leadership efficace.

Exemple d'étude de cas

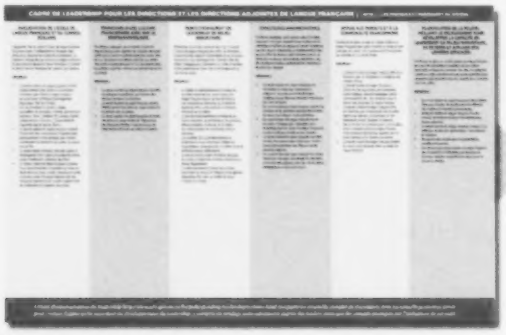
Équité et éducation inclusive

En entreprenant un processus d'autoévaluation de l'école, le personnel a cherché à évaluer l'efficacité de ses stratégies visant à atteindre les objectifs d'apprentissage et de rendement des élèves, à identifier les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques, à recueillir des données probantes, et à prendre des mesures pour assurer une amélioration continue. Au cours de ce processus, le personnel s'est rendu compte qu'il était nécessaire d'étudier plus en détail le climat de l'école. La direction d'école et la direction adjointe se sont référées au Cadre de leadership de l'Ontario pour identifier les pratiques et les compétences relevant de l'équité et de l'éducation inclusive. Ils utilisent le système de marquage suivant pour classifier les liens directs et indirects avec l'équité et l'éducation inclusive :



La direction d'école et la direction adjointe ont réalisé que chacune des pratiques et compétences est liée d'une façon ou d'une autre à l'équité et à l'éducation inclusive. Toutefois, les sections mises en évidence grâce à leur système de marquage leur ont donné, en tant que leaders, et ont donné à leur personnel la possibilité de se concentrer précisément sur les prochaines étapes à franchir. En prenant en considération le contexte de l'école, ils ont le sentiment que le volet « Nouer les relations et développer la capacité des gens » du Cadre pourrait aider à faciliter la discussion et la croissance.

La direction d'école et la direction adjointe ont animé une séance d'information destinée aux membres du personnel, au cours de laquelle elles leur ont présenté le volet « Nouer les relations et développer la capacité des gens » du Cadre. Elles ont demandé au personnel de réfléchir en groupes à quoi ces pratiques et compétences pourraient « avoir l'air » dans leur école (*voir les résultats de cette activité à la page suivante*). Cette information sera ensuite utilisée par le personnel dans sa réflexion sur le plan de mise en œuvre de l'équité et l'éducation inclusive dans l'école.



Le Cadre de leadership pour les directions et directions adjointes des écoles de langue française peut être consulté à : http://www.education-leadership-ontario.ca/files/FrameworkActionf.pdf

Nouer les relations et développer la capacité des gens

Pratiques

- traiter les gens équitablement et avec dignité et respect pour instaurer et entretenir une culture scolaire positive
- diriger par l'exemple, et appliquer les valeurs fondamentales

Compétences

Habiletés

- instaurer une culture ouverte, juste et équitable
- communiquer efficacement avec différents groupes de personnes, dont les membres du grand public et des médias
- instaurer des principes et des pratiques non discriminatoires

Connaissances

- incidence du changement sur les organismes et les gens

Attitudes

- instaurer un leadership partagé

Résultats de la réflexion du personnel :

Pour « Nouer les relations et développer la capacité des gens » et promouvoir « l'équité et l'éducation inclusive », il est important de réfléchir :

- à de nouvelles façons d'administrer, d'adapter le matériel et de connaître les incidences des droits de la personne sur le climat scolaire;
- à un accès équitable aux possibilités et à la réussite;
- à des attentes élevées en matière de rendement et de réussite de la part de l'ensemble des membres du personnel et des élèves;
- au curriculum, aux ressources disponibles à la bibliothèque, au matériel utilisé en classe, aux affiches et aux autres ressources pour voir ce qui a été omis ou inclus, et évaluer s'ils comportent des préjugés discriminatoires;
- à des comportements conformes aux principes d'équité et d'éducation inclusive;
- à des croyances et à des suppositions sur ce qu'est une société diversifiée;
- aux aspects de la diversité en ce qui a trait aux « figures d'autorité », aux modèles de rôle et aux règles.

Nouer les relations et développer la capacité des gens

Pratiques

- traiter les gens équitablement et avec dignité et respect
- diriger par l'exemple, par la modélisation des valeurs de l'Évangile

Compétences

Habiletés

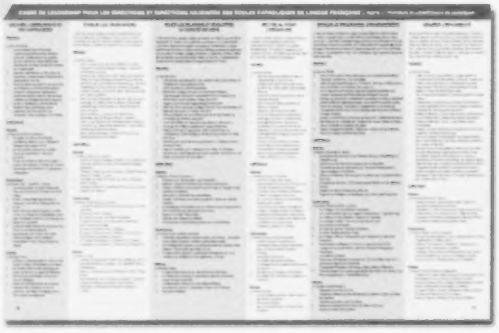
- instaurer une culture ouverte, juste et équitable
- communiquer efficacement avec différents groupes de personnes, dont les membres du grand public et des médias
- faire preuve de compétence culturelle

Connaissances

- incidence du changement sur les organismes et les gens

Attitudes

- instaurer un leadership partagé dans un contexte d'école en milieu minoritaire



Le Cadre de leadership pour les directions et directions adjointes des écoles catholiques de langue française peut être consulté à : http://www.education-leadership-ontario.ca/files/FrameworkActionf.pdf

Le personnel cadre du conseil scolaire peut utiliser le Cadre de leadership de l'Ontario pour les agentes et agents de supervision, en se concentrant sur les pratiques et les compétences au niveau du conseil scolaire qui appuient la promotion de l'équité et de l'éducation inclusive. Les agentes et agents de supervision jouent un rôle déterminant en mettant en place des pratiques et des procédures de soutien pour les leaders des écoles et du système, et offrent un leadership crucial à l'échelle du système.

Le Cadre de leadership pour les directions et directions adjointes des écoles de langue française peut être consulté à : http://www.education-leadership-ontario.ca/files/FrameworkActionf.pdf

Pratiques

- traiter les gens équitablement et avec dignité et respect pour instaurer et entretenir une culture scolaire positive
- diriger par l'exemple, et appliquer les valeurs fondamentales

Compétences

- instaurer une culture ouverte, juste et équitable
- communiquer efficacement avec différents groupes de personnes, dont les membres du grand public et des médias
- instaurer des principes et des pratiques non discriminatoires
- incidence du changement sur les organismes et les gens
- instaurer un leadership partagé

- a de nouvelles façons d'administrer, d'adapter le matériel et de connaître les incidences des droits de la personne sur le climat scolaire;
- a un accès équitable aux possibilités et à la réussite;
- a des attentes élevées en matière de rendement et de réussite de la part de l'ensemble des membres du personnel et des élèves;
- au curriculum, aux ressources disponibles à la bibliothèque, au matériel utilisé en classe, aux affiches et aux autres ressources pour voir ce qui a été omis ou inclus, et évaluer s'ils comportent des préjugés discriminatoires;
- à des comportements conformes aux principes d'équité et d'éducation inclusive;
- à des croyances et à des suppositions sur ce qu'est une société diversifiée;
- aux aspects de la diversité en ce qui a trait aux « figures d'autorité », aux modèles de rôle et aux règles.

Pratiques

- traiter les gens équitablement et avec dignité et respect
- diriger par l'exemple, par la modélisation des valeurs de l'Évangile

Compétences

- instaurer une culture ouverte, juste et équitable
- communiquer efficacement avec différents groupes de personnes, dont les membres du grand public et des médias
- faire preuve de compétence culturelle
- incidence du changement sur les organismes et les gens
- instaurer un leadership partagé dans un contexte d'école en milieu minoritaire

Le Cadre de leadership pour les directions et directions adjointes des écoles catholiques de langue française peut être consulté à : http://www.education-leadership-ontario.ca/files/FrameworkActionf.pdf

Le personnel cadre du conseil scolaire peut utiliser le Cadre de leadership de l'Ontario pour les agentes et agents de supervision, en se concentrant sur les pratiques et les compétences au niveau du conseil scolaire qui appuient la promotion de l'équité et de l'éducation inclusive. Les agentes et agents de supervision jouent un rôle déterminant en mettant en place des pratiques et des procédures de soutien pour les leaders des écoles et du système, et offrent un leadership crucial à l'échelle du système.

Annexe 4

Un modèle de ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions

LE MODÈLE CI-DESSOUS met en évidence certains des domaines qu'un conseil scolaire peut prendre en considération pour élaborer une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions.

1. L'introduction
- L'énoncé de mission et vision du conseil scolaire
- Le but de la ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions
- L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

2. Le contexte législatif et politique
- L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*
- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario; la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*
- La *Loi sur l'éducation*, qui établit les droits constitutionnels des ayants droit catholiques et francophones en Ontario
- L'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867*

3. Les domaines d'adaptation possibles
- L'observation des principaux jours saints, commémorations et célébrations religieuses
- L'activité du début ou à la fin du jour de classe
- Les prières et rituels
- Les exigences alimentaires
- Les vêtements et symboles religieux
- Les exigences vestimentaires (p. ex., port de modestie) durant les cours d'éducation physique
- La participation aux activités quotidiennes et au curriculum
- L'établissement des congés pour raison religieuse
- Le recrutement, les demandes d'emploi et la planification de la relève

4. D'autres points à prendre en compte en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario
- La protection accordée par le *Code*
- Les restrictions
- Les conflits d'intérêts
- Le préjudice injustifié

5. Les annexes
- Le calendrier multiconfessionnel
- La description des religions et des exigences
- Les lieux de culte
- Le glossaire

Un certain nombre de conseils scolaires ont pris des mesures pour offrir des adaptations pour diverses religions. Pour obtenir des renseignements plus détaillés, les lignes directrices sur les adaptations pour diverses religions du Toronto District School Board, du York Region District School Board et du Greater Essex County School Board constituent des ressources très détaillées montrant comment les conseils scolaires ont répondu aux situations et aux besoins locaux.

Annexe 5

Des exemples de questions pour les sondages menés dans les conseils scolaires et les écoles

LES LEADERS DES CONSEILS SCOLAIRES OU DES ÉCOLES peuvent souhaiter recueillir des données ou évaluer les points de vue du personnel, des élèves, des parents et de la communauté à l'égard du racisme, de la diversité, de l'équité, de l'éducation inclusive, de la sécurité, de l'intimidation et du harcèlement. L'objectif des sondages peut être d'obtenir des données de base, d'évaluer l'efficacité des programmes ou de mesurer la mise en œuvre de la politique.

Les sondages suivants contiennent divers types de questions qui peuvent être utiles aux leaders des conseils scolaires et des écoles.

- Exemples d'études sur le climat scolaire réalisées par le ministère de l'Éducation (élèves de la 4e à la 6e année, élèves de la 7e à la 12e année, parents, enseignantes et enseignants), disponibles sur le site Web du ministère de l'Éducation à www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/climate.html.
- Toronto District School Board, *Grade 7/8 Students Census et Grade 9-12 Student Census*, disponible sur le site www.tdsb.on.ca.
- Simcoe County District School Board, *About Your School: A Survey for Students in Grades 4-6* et *About Your School: A Survey for Students in Grades 7-12*, disponibles sur le site www.scdsb.on.ca.

Annexe 6

La note Politique/Programmes n° 119 (2009)

Ontario — Ministère de l'Éducation

Politique/Programmes
Note n° 119

Date d'émission : Le 24 juin 2009

En vigueur : Jusqu'à abrogation ou modification

Objet : ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ÉQUITÉ ET D'ÉDUCATION INCLUSIVE DANS LES ÉCOLES DE L'ONTARIO

À l'attention de : Directrices et directeurs de l'éducation
Secrétaires trésorières et trésoriers des administrations scolaires
Surintendantes et surintendants
Directrices et directeurs des écoles élémentaires
Directrices et directeurs des écoles secondaires
Directrices et directeurs des écoles provinciales et d'application

Référence : La présente note remplace la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires », du 13 juillet 1993.

INTRODUCTION

Le système ontarien d'éducation financé par les fonds publics soutient et reflète les valeurs démocratiques que sont la justice, l'équité et le respect pour tous. Conscient de l'importance de l'éducation, le gouvernement de l'Ontario a établi trois priorités fondamentales :

- de hauts niveaux de rendement des élèves;
- la réduction des écarts en matière de rendement des élèves;
- l'accroissement de la confiance du public dans l'éducation publique.

Un système d'éducation équitable et inclusif est absolument essentiel pour réaliser ces priorités fondamentales et on reconnaît partout dans le monde que c'est une condition primordiale pour offrir une éducation de qualité supérieure à tous les élèves. « L'équité et l'excellence vont de pair… Dans un système véritablement équitable, des facteurs comme la race, le sexe et le statut socioéconomique n'empêchent pas les élèves d'atteindre des résultats ambitieux. Notre expérience montre que les obstacles peuvent être éliminés lorsque tous les partenaires en éducation créent les conditions nécessaires à la réussite[1]. »

L'accès pour tous à une éducation de qualité supérieure constitue un élément clé pour favoriser la cohésion sociale au sein d'une société inclusive dont la diversité est affirmée dans un cadre de valeurs communes faisant la promotion du bien-être de tous. Les Ontariennes et Ontariens croient tous qu'il faut favoriser l'apprentissage des élèves et les préparer à leur rôle dans la société pour qu'ils deviennent des citoyennes et des citoyens consciencieux, productifs et responsables. Les citoyennes et citoyens actifs et engagés connaissent leurs droits, et chose plus importante encore, ils assument la responsabilité de la protection de leurs droits et de ceux d'autrui.

1. Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*, 2008, p. 8.

Le 6 avril 2009, la ministre de l'Éducation a publié le document *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive* (ci-après « la Stratégie »). Ce document établit une vision d'un système d'éducation équitable et inclusif. Le plan d'action contenu dans le document est axé sur le respect de la diversité, la promotion de l'éducation inclusive et l'identification et l'élimination des problèmes de discrimination, des obstacles systémiques et de la dynamique des pouvoirs qui nuisent à l'apprentissage et au développement des élèves et à leur contribution à la société. Ces obstacles et ces préjugés peuvent être manifestes ou subtils, intentionnels ou non, mais ils doivent être décelés et abordés.

La présente note a pour objet de guider les conseils scolaires[2] en matière de révision, d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de politiques d'équité et d'éducation inclusive afin de favoriser le rendement des élèves. Nos écoles doivent aider les élèves à devenir des citoyennes et des citoyens hautement qualifiés, instruits et bienveillants qui peuvent contribuer à une économie vigoureuse et à une société cohésive.

CONTEXTE

Le Ministère a émis plusieurs notes Politique/Programmes afin d'appuyer l'équité, le rendement des élèves et des climats positifs dans les écoles, notamment la note Politique/Programmes n° 119, « Élaboration et mise en œuvre d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires » du 13 juillet 1993[3]. Lorsque la note n° 119 (1993) a été publiée, nombre de conseils scolaires se sont attachés à créer des milieux d'apprentissage qui respectent les cultures de tous les élèves. Les politiques en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle contenues dans la note n° 119 (1993) allaient « au-delà du multiculturalisme et des relations interraciales[4] » pour se focaliser sur l'identification et la modification des politiques et des procédures institutionnelles, de même que sur les pratiques et les comportements individuels susceptibles d'avoir des répercussions racistes. La note n° 119 (1993) cherchait à permettre aux élèves d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour vivre dans un monde de plus en plus diversifié, pour apprécier cette diversité et pour rejeter les attitudes et les comportements discriminatoires. Plusieurs conseils scolaires ont élargi la portée de ces politiques antiracistes et ethnoculturelles pour les intégrer dans des politiques d'équité plus inclusives abordant un plus vaste éventail de facteurs discriminatoires.

2. Dans cette note, l'expression *conseil scolaire* et le terme *conseil* désignent les conseils scolaires de district et les administrations scolaires.

3. Exemples d'autres politiques : Notes Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires », du 12 janvier 1989; n° 112, « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques », du 6 décembre 1990; n° 127 « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires », du 13 octobre 2004; n° 128, « Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires », du 4 octobre 2007; n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention », du 4 octobre 2007; et n° 145, « Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves », du 4 octobre 2007.

4. Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique*, 1993, p. 7.

Par ailleurs, il est maintenant reconnu que des facteurs tels que la race, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, le sexe, le genre, ou le statut socioéconomique se recoupent pour créer des obstacles supplémentaires pour certains élèves. Nombre d'organisations, telles que les Nations Unies, reconnaissent l'effet cumulatif de ces recoupements sur la discrimination. Les politiques du Ministère et des conseils scolaires devraient, par conséquent, tenir compte du recoupement de ces facteurs.

Même si de nombreuses mesures ont été prises, et continuent de l'être, pour encourager la capacité du système d'éducation financé par les fonds publics à favoriser l'équité et l'inclusion dans les conseils scolaires et les écoles, la pratique montre que certains groupes d'élèves continuent de faire face à des problèmes de discrimination qui nuisent à leur apprentissage. Des recherches récentes montrent que les élèves qui se sentent engagés dans la vie de leur école et se sentent proches de leurs enseignantes et enseignants, des autres élèves et de l'école elle-même réussissent mieux leurs études[5]. La présente note a donc pour but d'élargir la portée de l'ancienne note Politique/Programmes n° 119 de 1993 pour tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs liés à l'équité, ce qui inclut les principes d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle, ainsi que les motifs de discrimination illicites énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et autres considérations similaires. Cette note appuie pleinement et prolonge les principes d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle énoncés dans la note n° 119 (1993). Elle ne traduit pas un engagement moindre ou affaibli envers l'antiracisme et l'équité ethnoculturelle. La présente note entend également promouvoir une approche valable pour l'ensemble du système qui permettra de déceler et d'éliminer les problèmes de discrimination et les obstacles systémiques, et qui aidera tous les élèves à se sentir bien accueillis et acceptés au sein de leur école.

EXIGENCES POUR LES CONSEILS SCOLAIRES

Tous les conseils scolaires publics devront réviser leur politique d'équité et d'éducation inclusive ou en élaborer une nouvelle, et en assurer la mise en œuvre et le suivi conformément aux exigences établies dans la présente note et dans la Stratégie. La Stratégie vise à promouvoir le respect des droits fondamentaux de la personne énoncés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Charte canadienne des droits et libertés*, auxquels les conseils scolaires ont déjà l'obligation de se conformer. Les politiques des conseils scolaires en matière d'équité et d'éducation inclusive doivent être élaborées et mises en œuvre dans le contexte des droits confessionnels accordés aux écoles catholiques[6] par l'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et par la *Loi sur l'éducation*, ainsi que dans le contexte des droits linguistiques accordés aux titulaires des droits liés au français[7] par l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Loi sur l'éducation*. Les conseils scolaires devraient également se référer à la *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française, 2004*, à la NPP n° 148, « Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario », du 22 avril 2009, à *L'admission, l'accueil et l'accompagnement des élèves dans les écoles de langue*

5. D. Goleman, *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships* (New York, NY : Bantam, 2006).
6. L'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* accorde aux provinces le droit exclusif de décréter des lois régissant l'éducation, sous réserve de la préservation des droits en matière d'éducation confessionnelle.
7. L'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* accorde à la minorité linguistique le droit de recevoir l'instruction dans sa langue, sous réserve de certaines limites.

française de l'Ontario : Énoncé de politique et directives, 2009[8] et au *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit* de 2007. Les conseils scolaires doivent de plus respecter tous les autres aspects de la *Loi sur l'éducation* et des règlements pris en application de la loi, notamment le Règlement 181/98 qui concerne les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté[9]. En outre, les conseils scolaires doivent respecter la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Il leur faut aussi selon les cas tenir compte d'autres lois pertinentes, comme la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*. Les conseils scolaires devraient consulter leur conseillère ou conseiller juridique et leur coordonnatrice ou coordonnateur de l'accès à l'information pour s'assurer qu'ils assument leurs obligations légales.

D'ici le début de l'année scolaire 2010–2011 (septembre 2010), les conseils scolaires auront mis en place une politique d'équité et d'éducation inclusive qui tient compte des huit domaines d'intervention précisés dans la présente note, une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions, ainsi qu'un plan de mise en œuvre. Les conseils scolaires pourraient devoir réviser leur politique ethnoculturelle, d'équité ou de lutte contre le racisme ou en élargir la portée, ou encore élaborer une nouvelle politique d'équité et d'éducation inclusive. De même, lors de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires devront prendre des mesures pour rendre toutes leurs autres politiques et procédures (p. ex., sécurité dans les écoles, discipline des élèves, embauche du personnel, perfectionnement professionnel) conformes à leur politique d'équité et d'éducation inclusive. Ce processus facilitera l'intégration des principes d'équité et d'éducation inclusive dans tous les aspects de leur fonctionnement et celui de leurs écoles.

Les politiques des conseils scolaires doivent être complètes et doivent aborder les motifs de discrimination interdits énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le Code interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la citoyenneté, l'origine ethnique, un handicap, la croyance (ce qui inclut la religion), le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état familial et l'état matrimonial. Les conseils scolaires peuvent également aborder des problèmes connexes, tels que la discrimination causée par le recoupement de plusieurs motifs, qui peuvent constituer un obstacle systémique à l'apprentissage des élèves.

ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive et les plans de mise en œuvre devront se conformer aux principes directeurs et aux objectifs établis dans la Stratégie, aux exigences de la présente note et au document *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, 2009* (ci-après « les Lignes directrices »). Ces trois documents devraient être utilisés conjointement lorsqu'un conseil scolaire révise, élabore ou met en

8. Les conseils scolaires de langue anglaise devraient pour leur part se référer au document intitulé *English Language Learners/ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12, 2007*.

9. Le Règlement 181/98 exige des conseils scolaires qu'ils étudient la possibilité de placer les élèves ayant des besoins en matière d'éducation de l'enfance en difficulté dans des classes ordinaires avant d'envisager d'autres types de placement.

œuvre sa politique d'équité et d'éducation inclusive, et lorsqu'il procède à la révision périodique de l'ensemble de ses politiques.

Pour l'élaboration ou la révision de leur politique d'équité et d'éducation inclusive, les conseils scolaires doivent consulter les élèves, les parents[10], les directions d'école, le personnel enseignant et non enseignant, les conseils d'école, le comité consultatif pour l'enfance en difficulté, le comité de la participation des parents et d'autres comités (p. ex., le comité sur la diversité, le comité consultatif pour l'éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit), les fédérations et les syndicats, les organismes prestateurs de service et d'autres partenaires communautaires dans le but de refléter la diversité de la communauté dans son ensemble.

Les conseils scolaires jouissent de la latitude nécessaire pour adapter leur politique d'équité et d'éducation inclusive afin de tenir compte des besoins locaux et des circonstances locales.

Domaines d'intervention

Les trois objectifs de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive sont :

- *le leadership collectif et engagé* de la part du Ministère, des conseils scolaires et des écoles afin de faire disparaître la discrimination grâce à l'identification et à l'élimination des préjugés et des obstacles;
- *les politiques et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive* pour favoriser des milieux d'apprentissage positifs où chacun est respecté et bien accueilli;
- *la responsabilité et la transparence* en faisant preuve de progrès continus et partagés avec le Ministère et la communauté dans son ensemble.

Afin d'atteindre ces objectifs, la politique d'équité et d'éducation inclusive de chaque conseil scolaire couvrira les huit domaines d'intervention suivants.

1. Les politiques, programmes, lignes directrices et pratiques des conseils scolaires
Dans le cadre de la révision périodique de leurs politiques, les conseils scolaires intégreront les principes d'équité et d'éducation inclusive au sein de l'ensemble de leurs autres politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, de façon à ce que les questions d'équité et d'éducation inclusive fassent partie intégrante de leurs activités et imprègnent tous les aspects du fonctionnement de leurs écoles.

Les conseils scolaires doivent s'efforcer d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques susceptibles de limiter l'accès des personnes issues de différentes communautés à l'emploi, au mentorat, à la rétention et à la promotion du personnel, ainsi qu'à la planification de la relève, et ce, à tous les postes au sein du conseil et des écoles. Le personnel du conseil scolaire devrait refléter la diversité de la communauté pour que les élèves, les parents et les membres de la communauté puissent se sentir représentés. Les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des diverses communautés du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences.

10. Dans cette note, le terme *parents* désigne le père, la mère, le tuteur ou la tutrice.

2. Le leadership collectif et engagé

Les gestionnaires des conseils scolaires et des écoles doivent être sensibles à la diversité des communautés de l'Ontario. Le leadership se place en deuxième position, juste après l'enseignement, quant à l'impact sur le rendement des élèves. On attend des conseils scolaires et des écoles qu'ils fournissent un leadership capable d'identifier et d'éliminer les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques à l'apprentissage. En particulier, les conseils scolaires désigneront une personne qui assurera la liaison avec le Ministère et les autres conseils scolaires pour partager des informations sur les défis posés, les pratiques prometteuses et les ressources disponibles.

Conformément aux principes de la Stratégie ontarienne en matière de leadership du Ministère, les leaders efficaces, dans les conseils scolaires et les écoles, favorisent un milieu collaboratif dans lequel les participants ont en commun un engagement envers les principes et les pratiques d'équité et d'éducation inclusive. Cette approche collaborative comprend et soutient la participation active des élèves, des parents, des fédérations et syndicats, des universités et collèges, des organismes prestateurs de service et des autres partenaires communautaires.

3. Les relations communautaires dans le milieu scolaire

Les écoles et les conseils scolaires continueront à accroître la capacité du système, avec la participation active des parents et des partenaires communautaires, afin de créer et de maintenir un climat scolaire positif qui favorise la réussite des élèves. Chaque conseil scolaire et chacune de ses écoles devraient passer en revue les structures des comités et partenariats existants afin de s'assurer qu'elles reflètent les principes de l'équité et de l'éducation inclusive. Les conseils scolaires devraient développer leurs efforts d'ouverture afin d'établir de nouveaux partenariats mobilisant des élèves, parents, membres du personnel et membres communautaires d'horizons différents, ainsi que divers organismes, notamment des groupements du monde des affaires (p. ex., conseils régionaux de formation). On encourage les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise de leurs partenaires pour essayer des méthodes innovantes de partage des ressources, susceptibles de répondre aux divers besoins de leurs élèves et de fournir des perspectives d'apprentissage nouvelles et pertinentes. Des relations solides sont essentielles à la réalisation de changements véritables donnant à tous les élèves la possibilité de réaliser leur plein potentiel, quelle que soit leur situation personnelle.

4. Le caractère inclusif du curriculum et des pratiques d'évaluation

Les élèves doivent se sentir motivés et responsabilisés dans leur apprentissage, appuyés par le personnel enseignant et non enseignant, et bien accueillis dans leur milieu d'apprentissage. À cette fin, les conseils scolaires et leurs écoles doivent utiliser des programmes d'études et des pratiques d'évaluation inclusifs et avoir recours à des stratégies d'enseignement efficaces qui reflètent la diversité des besoins et des cheminements de chaque élève. Les écoles doivent fournir à leurs élèves et à leur personnel des possibilités authentiques et pertinentes pour leur permettre d'apprendre au sujet de différents contextes historiques, cultures et perspectives. Les élèves doivent se sentir représentés dans le curriculum, dans les programmes et dans la culture de l'école. De même, puisque les écoles jouent un rôle central en matière de formation de la main-d'œuvre de demain, les élèves devraient se voir représentés au sein du personnel enseignant, administratif et de soutien de l'école.

Les conseils scolaires doivent recourir à des stratégies éprouvées qui favorisent la réussite des élèves et contribuent à réduire les écarts de rendement. Ces pratiques comprennent notamment la révision des

ressources et des pratiques d'enseignement et d'évaluation afin d'identifier et d'éliminer les stéréotypes, les préjugés discriminatoires et les obstacles systémiques. Par exemple, les écoles pourraient avoir recours à l'enseignement différencié qui tient compte des antécédents et du vécu de chaque élève pour répondre à ses intérêts, ses aptitudes et ses besoins en matière d'apprentissage.

Pour contribuer à la fiabilité et à la validité des évaluations et assurer que celles-ci permettent d'améliorer l'apprentissage des élèves, les enseignantes et enseignants doivent utiliser les stratégies d'évaluation décrites dans la section portant sur l'évaluation du rendement dans les programmes-cadres qui composent le curriculum. Les évaluations devraient être conçues pour assurer la conformité aux normes et pour déceler et éliminer toute discrimination dans la façon dont le travail des élèves est évalué.

5. Les adaptations pour diverses religions

Les politiques des conseils scolaires en matière d'adaptations pour diverses religions doivent être conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et aux exigences de la note Politique/Programmes n° 108, « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires » et de la note Politique/Programmes n° 112, « L'étude des religions dans les écoles élémentaires et secondaires publiques ». Dans le cadre de leur politique d'équité et d'éducation inclusive (nouvelle ou révisée) et de leur plan de mise en œuvre, les conseils scolaires intégreront une ligne directrice sur les adaptations pour diverses religions qui soit conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, lequel interdit toute discrimination fondée sur la croyance (ce qui inclut la religion) et impose un devoir d'adaptation[11]. Les conseils scolaires doivent donc prendre les mesures appropriées pour fournir aux élèves et aux employés des adaptations pour leurs observances religieuses.

6. Le climat scolaire et la prévention de la discrimination et du harcèlement

Les politiques d'équité et d'éducation inclusive des conseils scolaires seront conçues pour favoriser un climat scolaire exempt de toute discrimination ou de harcèlement. Un climat scolaire positif et inclusif est un climat dans lequel tous les membres de la communauté scolaire se sentent en sécurité, bien accueillis et acceptés. Les principes d'équité et d'éducation inclusive favorisent un comportement positif de la part des élèves. Ces principes doivent également s'appliquer à la discipline progressive, tout particulièrement lorsque l'on doit tenir compte des facteurs atténuants et autres[12]. Quand les relations sont fondées sur un respect mutuel, le respect devient la norme. Les conseils scolaires mettront en place des mécanismes permettant aux élèves et au personnel de signaler en toute sécurité les cas de discrimination et de harcèlement et permettant également aux conseils scolaires d'intervenir rapidement.

Une surveillance régulière du climat scolaire par les écoles et les conseils scolaires est essentielle. Cette surveillance peut se faire au moyen des sondages décrits dans la note Politique/Programmes n° 144, « Prévention de l'intimidation et intervention ». Ces sondages peuvent aider à identifier des comportements inappropriés, des problèmes ou des obstacles qui doivent être réglés ou supprimés. Les

11. Voir la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*, disponible à www.OHRC.on.ca.
12. Le Règlement 472/07, *Suspension et renvoi des élèves*, précise les facteurs atténuants et les autres facteurs dont il faut tenir compte dans les cas individuels.

conseils scolaires doivent donc prévoir des questions sur l'équité et l'éducation inclusive dans leurs sondages sur le climat scolaire.

7. L'apprentissage professionnel

Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et fondées sur des expériences dont les résultats se sont avérés positifs. Les conseils scolaires doivent donc offrir aux enseignantes et enseignants, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers scolaires des possibilités de participer à des séances de formation (sur la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe, par exemple) et fournir aux élèves et aux parents de l'information pour renforcer leurs connaissances et leur compréhension des questions d'équité et d'éducation inclusive. On encourage également les conseils scolaires à s'appuyer sur l'expertise existant au sein de leur propre organisation, au sein d'autres conseils scolaires et parmi leurs propres partenaires et organismes communautaires. Cette approche contribue à modifier les comportements individuels et collectifs, ainsi que les pratiques organisationnelles et institutionnelles, pour créer un système scolaire exempt de discrimination.

8. La responsabilité et la transparence

Une communication permanente et ouverte avec toutes les parties prenantes concernant les objectifs des conseils scolaires et leurs progrès permet d'accroître la transparence et la confiance du public dans les conseils scolaires et leurs écoles. Les conseils scolaires doivent afficher leur politique d'équité et d'éducation inclusive sur leur site Web.

Les plans d'amélioration des conseils scolaires et des écoles, dans le contexte d'un plan pluriannuel, tiendront compte de la politique d'équité et d'éducation inclusive du conseil scolaire. L'élaboration des plans devrait se concentrer sur l'identification et l'élimination de tout obstacle à l'apprentissage des élèves afin de réduire les écarts en matière de rendement et offrir un climat scolaire respectueux et réceptif.

Dans leur rapport annuel, les directrices et directeurs de l'éducation informeront le Ministère des progrès accomplis par leur conseil scolaire en matière de mise en œuvre de sa politique d'équité et d'éducation inclusive. Le rapport annuel doit également indiquer si les principes d'équité et d'éducation inclusive ont été intégrés lors de la révision périodique des politiques et pratiques du conseil scolaire, et décrire les mesures prises, les progrès accomplis et leur incidence sur la réduction des écarts en matière de rendement des élèves. Les progrès accomplis doivent également être communiqués à la communauté locale.

MISE EN ŒUVRE

Le Ministère reconnaît que tous les conseils scolaires n'en sont pas au même stade en ce qui a trait à l'élaboration d'une politique d'équité et d'éducation inclusive. La Stratégie est donc étalée sur quatre ans, débutant en 2008–2009. Le Ministère attend des conseils scolaires qu'ils démontrent une amélioration continue, de façon à ce que les progrès accomplis sur une base annuelle soient évidents, et ce, quel que soit le point de départ individuel de chaque conseil scolaire. Les conseils scolaires doivent, à tout le moins, respecter les dates d'échéance indiquées dans la Stratégie et les Lignes directrices.

Toutefois, ces dates d'échéance du Ministère peuvent être avancées pour certaines mesures si le conseil scolaire progresse plus rapidement.

Les plans de mise en œuvre :

- sont triennaux et débutent en 2009–2010 avec un suivi annuel par le conseil scolaire;
- comportent des objectifs annuels clairs et des résultats mesurables à la fois à l'échelon du conseil scolaire et des écoles;
- reflètent la consultation réalisée auprès des partenaires communautaires et établissent la preuve de partenariats actifs et continus avec les élèves, les parents et les diverses communautés;
- contiennent des indicateurs permettant la mesure et l'évaluation des progrès;
- comportent des échéances conformes à celles de la Stratégie et des Lignes directrices.

RESSOURCES

Pour aider les conseils scolaires à élaborer et à mettre en œuvre leur politique d'équité et d'éducation inclusive ainsi qu'à en assurer le suivi, le Ministère fournit des stratégies et des conseils pratiques, ainsi que des modèles dans les Lignes directrices. Par ailleurs, le Ministère réalisera des recherches et étudiera la documentation disponible sur les pratiques prometteuses en matière d'équité et d'éducation inclusive et diffusera l'information auprès des conseils scolaires.

ANNEXE : DÉFINITIONS

Les définitions suivantes sont fournies uniquement aux fins de l'application de la présente note Politique/Programmes.

Diversité : Présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. Les dimensions de la diversité ont notamment trait à l'ascendance, à la culture, à l'origine ethnique, au sexe, à l'identité sexuelle, à l'identité fondée sur le genre, à l'orientation sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion et au statut socioéconomique.

Équité : Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas que tout le monde est traité de la même façon, sans égard aux différences individuelles.

Éducation inclusive : Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. L'éducation inclusive veille à ce que tous les élèves se sentent représentés dans le curriculum et dans leur milieu immédiat de même que dans le milieu scolaire en général dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.

Annexe 7

L'ancienne note Politique/Programmes n° 119 (1993)

Ce document, qui a été remplacé par la NPP n° 119, « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario », du 24 juin 2009, est fourni ici à titre de renseignements supplémentaires qui permettront aux conseils scolaires d'améliorer leur compréhension d'une approche antidiscriminatoire et leur capacité à appliquer cette approche lorsqu'il s'agit de déceler et d'éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les élèves racialisés. Les conseils scolaires sont priés de se référer à cette note afin de se renseigner pour réviser ou élaborer et mettre en œuvre une politique d'équité et d'éducation inclusive qui soit la plus complète et exhaustive possible.

Ontario

Ministère de l'Éducation
et de la Formation

Directives émanant du
sous-ministre de
l'Éducation et de la Formation

Politique/Programmes
Note n° 119

Date d'émission : Le 13 juillet 1993

En vigueur : Jusqu'à abrogation ou modification

Objet : ÉLABORATION ET MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE D'ANTIRACISME ET D'ÉQUITÉ ETHNOCULTURELLE DANS LES CONSEILS SCOLAIRES

À l'attention des : Présidentes et présidents des conseils scolaires et des sections de la minorité linguistique[1]
Directrices et directeurs de l'éducation

Introduction

Le gouvernement de l'Ontario tient à offrir aux élèves des écoles de langue française et des écoles de langue anglaise une éducation de première qualité et la possibilité d'obtenir la même formation scolaire. De plus, le gouvernement juge essentiel que les écoles préparent les élèves à fonctionner efficacement dans un monde de plus en plus diversifié.

On reconnaît de plus en plus que les structures, les politiques et les programmes en éducation reflètent surtout une perspective européenne et ne tiennent pas compte des points de vue, des expériences et des besoins des autochtones[2] ainsi que des nombreux groupes raciaux et ethnoculturels minoritaires. Par conséquent, le système scolaire présente des iniquités systémiques qui limitent les possibilités d'épanouissement des autochtones et des autres élèves et des membres du personnel issus des minorités raciales et ethnoculturelles. C'est pourquoi les éducatrices et les éducateurs doivent recenser et modifier les politiques en place ainsi que les pratiques et comportements individuels qui sont racistes de par leur incidence, si ce n'est par leur intention. Une éducation antiraciste et fondée sur l'équité ethnoculturelle va plus loin qu'une éducation multiculturelle, dans laquelle on se limite à enseigner des notions sur les cultures et traditions de divers groupes.

1 Dans le présent document, le terme « conseil scolaire » comprend les sections de langue française et les sections de langue anglaise.

2 Par « autochtones », on entend les premiers habitants du Canada, les peuples indigènes du Canada et leur descendance. Les peuples autochtones comprennent les Amérindiens, les Inuits et les métis du Canada.

Antécédents

En 1987, un comité consultatif provincial a produit un rapport intitulé Élaboration d'une politique d'équité en matière de relations raciales et ethnoculturelles, dont le but était de présenter, à l'intention des conseils scolaires, un modèle possible de politique sur les relations raciales. Le document avait fait l'objet d'un examen critique à l'échelon provincial.

Pendant l'hiver et le printemps de 1993, le ministère a tenu une série de tables rondes avec les conseils scolaires pour connaître leurs activités, leurs points de vue et leurs besoins dans les domaines de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle. Les renseignements recueillis lors de ces rencontres ont aidé à élaborer l'orientation et les exigences décrites dans cette note.

Exigences législatives

Conformément à une modification apportée à la Loi sur l'éducation[3] en 1992, chaque conseil scolaire doit élaborer une politique d'équité ethnoculturelle et d'antiracisme et un plan de mise en oeuvre, soumettre la politique et le plan à l'approbation du ministre et mettre en oeuvre les modifications de la politique selon les directives du ministre. Pour mettre en oeuvre sa politique, chaque conseil scolaire doit réexaminer sa façon de fonctionner et y apporter des modifications fondamentales. Certains des changements requis s'effectueront immédiatement et d'autres se feront graduellement. Le document intitulé L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires : Lignes directrices pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique a été préparé dans le but d'aider les conseils scolaires à élaborer leur politique et le plan de mise en oeuvre.

Plusieurs des exigences relatives à la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires relèvent de la compétence exclusive des sections de conseil. Les conseils scolaires de langue française et les sections de langue française doivent élaborer, à des fins d'approbation, une politique et un plan de mise en oeuvre qui se conforment à l'article 23 de la Charte des droits et libertés et aux Parties XII et XIII de la Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2. Les sections peuvent joindre leur politique et leur plan de mise en oeuvre à ceux du conseil plénier.

---

3 Loi sur l'éducation, L.R.O. de 1990, chapitre E.2, alinéa 29.1 du paragraphe 1 de l'article 8 (édition de juillet 1992).

Calendrier pour l'élaboration, l'approbation et la mise en oeuvre de la politique

Le ministère comprend que les conseils scolaires en sont à des étapes différentes dans l'élaboration d'une politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle et dans la mise en oeuvre d'activités connexes. Les conseils scolaires ayant déjà une politique en place doivent la réexaminer et s'assurer qu'elle satisfait aux exigences énoncées dans la présente. Ces conseils scolaires peuvent commencer à soumettre leur politique et leur plan de mise en oeuvre révisés à l'approbation du ministère en octobre 1993. Les conseils scolaires qui élaborent à l'heure actuelle une politique et un plan de mise en oeuvre doivent les soumettre à l'approbation du ministère dès qu'ils sont terminés.

Les conseils scolaires devront remettre leur politique et leur plan de mise en oeuvre au ministère le 31 mars 1995 au plus tard.

Les conseils scolaires devront commencer la mise en oeuvre de leur politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle dès qu'elle aura été approuvée par le ministère. La mise en oeuvre devra commencer le 1er septembre 1995 au plus tard.

Exigences relatives à la politique et au plan de mise en oeuvre

Chaque conseil scolaire doit élaborer une politique globale et un plan de mise en oeuvre qui visent à intégrer les principes de l'antiracisme et de l'équité ethnoculturelle dans tous les aspects des programmes d'éducation et du fonctionnement du conseil scolaire. La politique et le plan doivent refléter l'engagement des cadres et du personnel du conseil à cerner puis à redresser les iniquités et obstacles systémiques auxquels se heurtent les autochtones et les minorités raciales et ethnoculturelles dans la planification et la prestation des programmes et services d'éducation.

La politique et le plan de mise en oeuvre doivent toucher aux dix principaux domaines ci-dessous :

- politiques, lignes directrices et pratiques du conseil scolaire
- leadership
- partenariat école-collectivité
- programme d'études
- langue des élèves
- évaluation et placement des élèves
- orientation et counselling

- harcèlement racial et ethnoculturel
- pratiques d'emploi[4]
- perfectionnement professionnel

Le plan de mise en oeuvre :

- doit s'échelonner sur cinq ans;
- doit renfermer des objectifs annuels clairement énoncés pour la mise en oeuvre aux échelons du conseil et de l'école;
- doit renfermer un plan d'action pour recenser puis éliminer les préjugés raciaux et ethnoculturels ainsi que les obstacles inhérents à la politique et aux pratiques du conseil scolaire, ainsi qu'à la planification et à la prestation des programmes d'éducation;
- doit comporter des activités de partenariat avec les communautés locales, y compris les autochtones, les divers groupes raciaux et ethnoculturels et les autres partenaires en éducation;
- doit comprendre des mécanismes pour évaluer les progrès, notamment un mécanisme par lequel tous les membres du personnel du conseil scolaire doivent rendre des comptes.

L'élaboration et la mise en oeuvre de la politique doivent s'effectuer dans la langue de travail du conseil scolaire. On encourage les conseils et les sections de langue française à trouver des moyens de communiquer dans leur langue d'origine avec les membres de la collectivité participant à l'élaboration de la politique et du plan de mise en oeuvre.

À toutes les étapes de la mise en oeuvre, on doit accorder la priorité à l'élargissement du programme d'études pour y inclure divers points de vue et en éliminer les stéréotypes. Dans la mise en oeuvre de la politique, il est essentiel que les membres du personnel soient au courant des questions clés et qu'ils aient l'occasion d'acquérir des compétences dans la façon d'aborder le racisme.

---

4 Voir la section « Équité en matière d'emploi » à la page 5 pour des précisions.

Approbation de la politique et du plan de mise en oeuvre

Chaque conseil scolaire doit soumettre, dans les délais prescrits, sa politique et son plan de mise en oeuvre à l'approbation du bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère évaluera la politique et le plan de mise en oeuvre et décidera de leur approbation. Le ministère se fondera sur le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour évaluer la politique et le plan de mise en oeuvre que lui auront remis les conseils.

Suivi de la mise en oeuvre

La collectivité et les élèves doivent participer au suivi de la mise en oeuvre de la politique. Les conseils scolaires doivent remettre un rapport d'étape annuel au bureau régional approprié du ministère de l'Éducation et de la Formation. Le ministère effectuera également des vérifications cycliques.

Le ministère se servira du document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires pour contrôler la mise en oeuvre de la politique d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle des conseils scolaires.

Équité en matière d'emploi

Les pratiques d'emploi équitables font partie intégrante de la politique et des pratiques d'un conseil scolaire en matière d'antiracisme et d'équité ethnoculturelle. Le personnel oeuvrant dans le conseil scolaire devrait refléter la population ontarienne, qui est constituée de groupes culturels et raciaux variés, être en mesure de comprendre leurs expériences et y être sensibles.

Le projet de loi 79, Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi[5], guidera tous les employeurs, y compris les conseils scolaires, dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi des plans d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, on recommande aux conseils scolaires de ne pas mener de sondages sur le personnel, de ne pas définir de groupes ou de sous-groupes désignés et de ne pas établir d'objectifs numériques pour les groupes désignés tant que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas reçu la sanction royale.

---

5 Il s'agit du nom abrégé de la Loi prévoyant l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

Entre temps, les conseils scolaires devraient commencer à recenser les obstacles systémiques à l'emploi et à établir les principes de l'équité afin de jeter les fondements des futurs plans d'équité en matière d'emploi. Il sera possible d'obtenir de plus amples renseignements une fois que la Loi sur l'équité en matière d'emploi sera entrée en vigueur.

Aide du ministère

Un guide intitulé Vers une nouvelle optique sera diffusé à l'automne 1993. Le document de langue anglaise intitulé Changing Perspectives sera distribué en même temps que le document L'antiracisme et l'équité ethnoculturelle dans les conseils scolaires. Le ministère publiera d'autres documents dans un proche avenir pour aider les conseils scolaires à mettre leur politique en oeuvre. Le personnel du bureau régional du ministère est à la disposition des conseils scolaires pour les aider dans l'élaboration d'une politique et d'un plan de mise en oeuvre ainsi que dans l'application de la politique en question.

Veuillez communiquer les renseignements fournis à tous les membres du personnel du conseil scolaire.

Bureaux régionaux du ministère de l'Éducation et de la Formation

Centre de l'Ontario
2025, avenue Sheppard est
Bureau 3201
North York (Ontario) M2J 1W4
Téléphone : (416) 491-0330

Est de l'Ontario
1580, chemin Merivale
4e étage
Nepean (Ontario) K2G 4B5
Téléphone : (613) 225-9210

Centre-nord de l'Ontario
199, rue Larch
7e étage
Sudbury (Ontario) P3E 5P9
Téléphone : (705) 675-4401

Nord-est de l'Ontario
447, avenue McKeown
C.P. 3020
North Bay (Ontario) P1B 8K7
Téléphone : (705) 474-7210

Nord-ouest de l'Ontario
435, rue James sud
C.P. 5000
Thunder Bay (Ontario) P7C 5G6
Téléphone : (807) 475-1571

Ouest de l'Ontario
759, chemin Hyde Park
London (Ontario) N6H 3S6
Téléphone : (519) 472-1440

Annexe 8

D'autres notes Politique/Programmes

Note Politique/Programmes nº 108 :
« Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires », 12 janvier 1989.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/108f.html

Note Politique/Programmes nº 120 :
« Politique des conseils scolaires sur la prévention de la violence », 1er juin 1994.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/120f.html

Note Politique/Programmes nº 127 :
« Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires », 13 octobre 2004.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/127f.html

Note Politique/Programmes nº 128 :
« Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires », 4 octobre 2007.
http://www.edu.gov.on.ca/fre/document/brochure/conduct/conductf.html

Note Politique/Programmes nº 144 :
« Prévention de l'intimidation et intervention », 4 octobre 2007.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/144.html

Note Politique/Programmes nº 145 :
« Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves », 4 octobre 2007.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/145.html

Note Politique/Programmes nº 148 :
« Politique régissant l'admission à l'école de langue française en Ontario », 22 avril 2009.
http://www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/148.html

Annexe 9

La campagne « Le racisme fait mal »

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO (FEO) a ajouté au site Web bien-être@l'école les domaines traitant du racisme, de l'homophobie et de la violence fondée sur le sexe et destinés aux enseignantes et enseignants, aux gestionnaires ainsi qu'aux autres membres du personnel scolaire. Le site Web comprendra également un nouveau module d'apprentissage électronique pour les enseignantes et enseignants sur des questions d'équité.

Les fédérations et associations d'enseignantes et d'enseignants ont élaboré d'excellentes ressources, dont un exemple figure ci-dessous.

Le racisme fait mal

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEEO) a développé, en partenariat avec la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), une ressource destinée aux élèves de l'élémentaire intitulée *Le racisme fait mal*. Il s'agit d'une trousse incluant des affiches et du matériel d'enseignement pour aider les enseignantes et enseignants à amorcer des discussions avec des élèves de l'élémentaire sur les droits de la personne, la discrimination et le racisme.

Cette ressource est liée au currriculum de l'Ontario en matière d'enseignement de la langue, de la maternelle à la 8e année, et met l'accent sur la lecture, l'écriture, la communication orale, la compétence médiatique ainsi que les arts dramatiques, et propose des activités pour les élèves. La narration de l'affiche à la page suivante peut servir d'exemple pour une activité avec les élèves de la 4e à la 6e année. L'histoire de Parveen montre l'effet que le racisme peut avoir sur un ou une élève.

Tous droits réservés © 2008 Mini Dawar, Bryce Honsinger, Nilmini Ratwatte, Sherry Ramrattan Smith et Ted Shaw, et La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario et la Commission ontarienne des droits de la personne.

Annexe 10

Des ressources publiées par la Commission ontarienne des droits de la personne

Introduction

Les ressources ci-dessous, élaborées par la Commission ontarienne des droits de la personne, seront utiles aux conseils scolaires pour réviser ou élaborer et mettre en œuvre leur politique d'équité et d'éducation inclusive.

Les politiques, les directives, les publications, les fiches de renseignements et la trousse à l'intention du personnel enseignant de la Commission constituent certaines des nombreuses ressources visant à créer « un climat [scolaire] positif encourageant l'équité, l'éducation inclusive et la diversité » (Ontario, ministère de l'Éducation, 2009, p. 11).

Des ressources importantes sur les motifs illicites de discrimination liés à la race, la couleur, la citoyenneté, l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine, le sexe, l'orientation sexuelle et un handicap sont disponibles en français et en anglais à www.ohrc.on.ca.

Politiques

- Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement(2000)
- Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (1996)
- Politique et Directives sur le Racisme et la Discrimination Raciale (2005)
- Les Peuples Autochtones et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (s.d.)
- Harcèlement sexuel : Vos droits et vos responsabilités (1996)
- Orientation sexuelle : Vos droits et vos responsabilités (2000)

Ressources additionnelles

Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* (2003)
Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario autorise la collecte et l'analyse des données basées sur les motifs énumérés comme la race, un handicap ou le sexe, tant que cette collecte et cette analyse sont faites pour des motifs légitimes qui n'enfreignent pas le *Code*. Les motifs légitimes aux termes du *Code* incluent le suivi et l'évaluation de la discrimination, l'identification et l'élimination des obstacles systémiques, l'atténuation d'un désavantage et la promotion de l'égalité significative. Ce guide aide à la collecte de données dans le respect des exigences du *Code*.

Directives concernant l'éducation accessible (2004)
Ces directives décrivent les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles qu'interprétées par la Commission ontarienne des droits de la personne, concernant la discrimination envers les élèves basée sur un handicap. Les directives abordent des sujets tels que les principes de l'adaptation, la création d'un milieu accueillant, ainsi que le processus d'adaptation et la planification des adaptations.

Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne (2008)
Ces directives décrivent les dispositions du *Code des droits de la personne*, telles qu'interprétées par la Commission ontarienne des droits de la personne, concernant l'élaboration de politiques et de procédures organisationnelles visant à prévenir et à corriger les situations mettant en cause les droits de la personne.

VOUS EMBAUCHEZ? Pensez aux droits de la personne (septembre 1999)
Ce guide et le modèle de formulaire de demande d'emploi donnent une idée du genre de questions qu'un employeur peut poser dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue privée. Le modèle de formulaire de demande d'emploi propose des suggestions aux employeurs et peuvent leur servir de guides pour concevoir leurs propres formulaires et pour mener des entrevues qui respectent les droits de la personne.

Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition
Cette publication aidera les employeurs à adhérer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi et les aidera à créer un lieu de travail où les droits de chaque employé sont respectés et protégés.

Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (juin 1996)
Ce guide définit le harcèlement racial, fournit des stratégies de prévention des insultes et du harcèlement fondés sur la race, et décrit le processus de dépôt d'une plainte.

Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (novembre 1996)
Ce guide définit et décrit les différents types de harcèlement sexuel. En outre, il fournit des stratégies de prévention du harcèlement sexuel et décrit le processus de dépôt d'une plainte.

Les publications suivantes aident à comprendre le recoupement de plusieurs motifs de discrimination et le concept de droits concurrents lors de la mise en application des dispositions du *Code*.

- *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* (2001)
- *La conciliation des droits contradictoires : à la recherche d'un cadre analytique* (2005)

Le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne comprend également des fiches de renseignement telles que :

- Jusqu'où doit aller l'obligation d'adaptation?
- Le racisme et la discrimination raciale – Collecte de données

La trousse à l'intention du personnel enseignant *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* est un document pédagogique pour les écoles secondaires élaboré par la Commission ontarienne des droits de la personne. Le personnel enseignant des écoles de l'Ontario peut s'en servir pour familiariser les élèves avec les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et avec les travaux de la Commission. Le document est disponible en français et en anglais dans la partie « Éducation publique » du site Web de la Commission.

Glossaire

Le présent glossaire vise à aider les éducatrices et éducateurs à comprendre les différents termes utilisés dans ce document, ainsi que les termes qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans le contexte de discussions sur l'équité et l'éducation inclusive.

La terminologie qui se rapporte à l'équité et à l'éducation inclusive est en constante évolution. Le ministère de l'Éducation est bien conscient que les termes et usages utilisés par différents groupes et individus, dans des contextes divers et à différents moments, peuvent varier.

acceptation. Affirmation et reconnaissance des personnes dont la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, les aptitudes, ou autres caractéristiques ou attributs similaires sont différents des siens propres. L'acceptation va au-delà de la tolérance en ce sens qu'elle dénote une attitude positive et ouverte.

adaptation. Ajustement apporté à des politiques, à des programmes, à des lignes directrices ou à des pratiques, y compris les modifications de l'environnement physique et de divers types de critères, dans le but de permettre à chacun d'avoir accès à la prestation de services en toute égalité et d'y prendre part, et de participer et de s'acquitter de son mieux des tâches confiées dans un cadre professionnel ou éducatif. Des mesures d'adaptation sont adoptées afin que nul ne soit défavorisé ou ne fasse l'objet d'une discrimination fondée sur l'un des motifs illicites de discrimination, tels qu'énoncés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario ou sur d'autres motifs similaires. (Voir Commission ontarienne des droits de la personne, *Directives concernant l'éducation accessible* et *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, au www.ohrc.on.ca/fr)

adaptation pour diverses religions. Obligation, aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario, de mettre en place des mesures d'adaptation raisonnables pour les élèves et les membres du personnel qui souhaitent observer les doctrines ou les pratiques de leur foi, mais aussi pour ceux qui ne désirent pas prendre part à une forme d'observance religieuse, quelle qu'elle soit. (Voir également ***adaptation***)

antiraciste. Qui vise à éliminer le racisme sous toutes ses formes, y compris le racisme systémique.

antisémitisme. Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre d'une personne de confession juive ou du peuple juif en raison de sa culture et de sa religion. L'antisémitisme peut se manifester dans les structures, les politiques, les procédures et les programmes organisationnels et institutionnels et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

Code des droits de la personne de l'Ontario (souvent désigné simplement par « le code » ou « le Code »). Loi provinciale qui promeut l'égalité des droits et des chances et qui lutte contre la discrimination dans des domaines précis comme l'éducation, l'emploi, le logement et les services. Le Code vise à prévenir la discrimination et le harcèlement et à y faire face. (http://www.ohrc.on.ca/fr)

croyance. L'un des motifs illicites de discrimination énoncés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, et que la Commission ontarienne des droits de la personne entend au sens large comme l'équivalent de « croyance religieuse » ou de « religion ». La croyance est définie comme « un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte », qui est « sincère » et qui inclut les systèmes de croyance non-déistes. La croyance ne comprend pas les « convictions profanes, morales ou éthiques et les convictions politiques » ou « les religions qui encouragent la violence ou la haine envers autrui, ni celles qui enfreignent le Code criminel ». Les personnes qui n'appartiennent à aucune communauté religieuse ou qui ne pratiquent aucune religion spécifique sont également protégées par le Code. (Voir Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*, à www.ohrc.on.ca/fr)

crime haineux. Infraction criminelle perpétrée contre une personne ou ses biens, et qui est motivée par un parti pris ou un préjugé portant sur les critères suivants (que leur existence soit réelle ou uniquement perçue comme telle) : la race, l'ascendance, la nationalité, l'origine ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, un handicap mental ou physique, l'identité fondée sur le genre, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur de même nature. Les crimes haineux peuvent impliquer le recours à l'intimidation, au harcèlement ou à la force physique à l'encontre d'une personne ou du groupe auquel cette personne appartient. (Tout agissement, y compris un acte d'omission, qui ne constitue pas une infraction criminelle aux yeux de la loi mais qui témoigne de similarités avec un crime haineux est dénommé *incident haineux.*)

cyberintimidation. Forme d'intimidation faisant appel aux technologies de l'information et des communications (et qui peut consister, par exemple, à colporter des rumeurs ou à diffuser des images ou commentaires blessants par courriel ou message texte, ou à les publier sur des sites média sociaux ou personnels).

discrimination. Traitement non équitable ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge,

l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, tels qu'énoncés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ou sur la base d'autres facteurs de nature similaire. La discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou non, a pour effet d'interdire ou de limiter l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société. La discrimination se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

discrimination fondée sur la capacité physique. Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre de personnes ayant une déficience intellectuelle, des troubles émotionnels, un handicap physique ou sensoriel ou une maladie. La discrimination fondée sur la capacité physique se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

discrimination systémique. Type de discrimination né de politiques ou pratiques institutionnelles apparemment neutres mais renforcées par certaines structures institutionnelles et dynamiques de pouvoir, et qui se traduisent en pratique par le traitement différentiel et non équitable des membres de certains groupes.

diversité. Présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. Les dimensions de la diversité ont notamment trait à l'ascendance, à la culture, à l'origine ethnique, au sexe, à l'identité fondée sur le genre, à l'orientation sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion, et au statut socioéconomique.

droits de la personne. Droits qui reconnaissent la dignité et la valeur de la personne et assurent à tous et à toutes les mêmes droits et les mêmes chances sans discrimination, indépendamment de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'état matrimonial, de l'état familial ou de l'existence d'un handicap, conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ou indépendamment d'autres facteurs de nature similaire.

dynamique du pouvoir. Processus par lequel un groupe domine d'autres groupes et les distingue en les soumettant à un traitement particulier et non équitable. (www.ohrc.on.ca/fr)

éducation antidiscriminatoire. Mode d'action visant à éliminer d'un système éducatif et des pratiques qui s'y rattachent toute forme de discrimination fondée sur les motifs de discrimination illicites tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou sur d'autres motifs similaires. Cette approche consiste à déceler et modifier les politiques, procédures et pratiques éducationnelles qui tolèrent ou favorisent la discrimination, de même que les attitudes et les comportements qui sous-tendent et renforcent ces politiques et pratiques. L'éducation antidiscriminatoire permet au personnel enseignant et aux élèves d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour procéder à l'examen critique et à la remise en question des notions de discrimination, de pouvoir et de privilège. L'éducation antidiscriminatoire préconise l'élimination des préjugés ou partis pris discriminatoires et des obstacles systémiques.

éducation antiraciste. Approche qui intègre les perspectives propres aux communautés autochtones et racialisées au sein d'un système d'enseignement et de ses pratiques éducatives. L'éducation antiraciste vise à identifier et à réformer les politiques, procédures et pratiques éducatives susceptibles d'encourager le racisme, ainsi que les attitudes et comportements racistes qui sous-tendent et renforcent de telles politiques, procédures et pratiques. Elle procure au personnel enseignant et aux élèves les connaissances et les habiletés qui leur permettront d'examiner de façon critique et de contester les manifestations de racisme, d'abus de pouvoir et de privilèges. L'éducation antiraciste encourage l'éradication des obstacles systémiques et préjugés ou partis pris discriminatoires.

éducation inclusive. Éducation basée sur les principes d'acceptation et d'inclusion de tous les élèves. L'éducation inclusive veille à ce que tous les élèves se sentent représentés dans le curriculum et dans leur milieu immédiat, de même que dans leur milieu scolaire en général, et dans lequel la diversité est valorisée et toutes les personnes sont respectées.

éducation multiculturelle. Approche pédagogique (englobant entre autres les politiques et procédures administratives, le curriculum et les activités d'apprentissage) qui reconnaît la valeur et les contributions des divers groupes culturels. L'un des objectifs de l'enseignement multiculturel est d'encourager les élèves à comprendre et à respecter la diversité raciale et culturelle.

équité. Principe de traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité ne signifie pas que tout le monde est traité de la même façon, sans égard aux différences individuelles.

genre. Terme qui fait référence aux caractéristiques socioculturelles reconnues par la société comme distinguant les hommes des femmes. (Voir également ***sexe*** et ***identité fondée sur le genre***)

groupe dominant. Groupe qui est considéré comme étant le plus puissant et le plus privilégié parmi les groupes formant une société donnée, et qui exerce un pouvoir ou une influence sur autrui par le biais d'un contrôle politique et social.

groupe minoritaire. Groupe de personnes qui, dans une société donnée, ont un accès restreint ou inexistant au pouvoir social, économique, politique, culturel ou religieux. Ce terme peut faire référence à un groupe représentant peu de personnes ou dénoter une position sociale inférieure.

groupe racialisé. Groupe de personnes pouvant être victimes d'iniquités sociales en raison de leur race, de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique et pouvant faire l'objet d'un traitement différent.

handicap. Terme dont l'acception recouvre des conditions de nature et de gravité variées, dont certaines sont visibles et d'autres non (p. ex., déficience physique ou mentale, difficulté d'apprentissage, déficience auditive, déficience visuelle, épilepsie, sensibilité à des facteurs environnementaux). Un handicap peut être présent dès la naissance, être consécutif à un accident ou être dégénératif.
(http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/disability)

harcèlement. Forme de discrimination qui peut inclure un intérêt importun, des remarques ou des plaisanteries inconvenantes, des gestes déplacés, des menaces ou des insultes, ainsi que tout autre agissement (y compris la diffusion d'images) qui insulte, offense ou rabaisse quelqu'un en raison de son identité. Le harcèlement comprend des comportements ou des commentaires qui sont considérés, ou qui peuvent raisonnablement être considérés comme étant offensants, inappropriés, intimidants ou hostiles.

homophobie. Attitude désobligeante ou hostile, ou parti pris négatif à l'encontre des lesbiennes et des homosexuels et des personnes bisexuelles ou transgenres (LGBT). L'homophobie peut être manifeste ou tacite et exister tant au niveau individuel que systémique. (Voir également ***LGBT***)

identité fondée sur le genre (ou identité sexuelle). Sentiment intime d'être une femme ou un homme. L'identité fondée sur le genre ne doit pas être confondue avec l'orientation sexuelle, et peut différer du sexe biologique déterminé à la naissance. (Voir Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe*, à www.ohrc.on.ca/fr)

intersectionnalité. Recoupement de deux ou plusieurs motifs illicites de discrimination tels que définis par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, ou d'autres facteurs de nature similaire, dont une personne ou un groupe peut faire simultanément l'objet, créant ainsi des obstacles ou des partis pris supplémentaires empêchant cette personne ou ce groupe d'être traité avec équité.

intimidation. Comportement répété, persistant et agressif envers une ou plusieurs personnes, qui a pour but (ou dont on devrait savoir qu'il a pour effet) de causer de la peur, de la détresse, ou un préjudice corporel, ou de nuire à l'amour-propre, à l'estime de soi ou à la réputation. L'intimidation se produit dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs réel ou perçu.

Inuit. Peuple autochtone vivant dans le Nord du Canada, plus particulièrement dans le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest, le Nord québécois et à Terre-Neuve-et-Labrador. Les Inuits sont très peu nombreux en Ontario. La *Loi sur les Indiens du Canada* ne s'applique pas aux Inuits.

islamophobie. Préjugé, stéréotype et discrimination à l'encontre des musulmans et des populations arabes en raison de leur culture et de leur religion. L'islamophobie peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

justice sociale. Concept fondé sur la conviction que chaque individu et chaque groupe d'une société donnée a le droit à l'égalité des chances, aux mêmes droits civils, et à la pleine participation à cette société et à ses libertés et responsabilités, qu'elles soient d'ordre social, éducatif, économique, institutionnel ou moral.

LGBT. Sigle utilisé pour désigner les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres. Il recouvre implicitement une grande variété d'identités, peut-être mieux représentées par le sigle *LGBTTIQ*, qui désigne les personnes *lesbiennes*, *gaies*, *bisexuelles*, *transgenres*, *transsexuelles*, *intersexuées* et *questionnant* ou « *queer* ». (Voir également ***homophobie***)

LGBTTIQ. Voir ***LGBT***.

Métis. Autochtones du Canada d'ascendance mixte européenne et indienne d'une Première Nation. Les Métis possèdent une culture inspirée de leurs origines ancestrales diverses, qui peuvent être écossaises, irlandaises, françaises, ojibways et cries.

minorités invisibles. Personnes exposées aux injustices sociales en raison de traits qui ne sont pas apparents, comme un handicap ou l'orientation sexuelle. Ce terme pourrait faire référence à un groupe représentant peu de personnes ou dénoter une position sociale inférieure.

minorité visible. Groupe de personnes qui peuvent faire l'objet d'iniquités sociales basées sur des facteurs pouvant être visibles, tels que la race, la couleur et l'origine ethnique, et qui pourraient être victimes d'écarts de traitement. Ce terme pourrait dénoter une position sociale inférieure ou faire référence à un groupe représentant peu de personnes. (Voir également ***groupe racialisé***)

obligation d'accommodement. Obligation légale incombant aux conseils scolaires, aux employeurs, aux syndicats et aux fournisseurs de services en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, aux termes de laquelle ils doivent prendre des mesures qui permettent à chacun d'avoir accès aux prestations de services en toute égalité et d'y prendre part, et de participer pleinement et également et de s'acquitter de son mieux des tâches confiées dans un cadre professionnel ou éducatif. (www.ohrc.on.ca/fr)

obstacle. Entrave à l'équité qui peut être visible ou voilé, volontaire ou involontaire, systémique ou spécifique à une personne ou à un groupe, et qui interdit ou limite l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages dont jouissent les autres membres de la société.

obstacle systémique. Politique ou pratique propre à une institution, à une organisation ou à une société qui, si elle est appliquée uniformément à chacun, a pour effet de limiter ou d'empêcher l'accès de certaines personnes partageant des caractéristiques communes (p. ex., la race ou la classe sociale) à des services ou programmes.

orientation sexuelle. Le fait qu'une personne soit attirée sexuellement par une personne du même sexe, de l'autre sexe ou des deux sexes. (Voir également ***LGBTTIQ*** et la Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* disponible sur le site www.ohrc.on.ca/fr)

origine ethnique. Patrimoine national, ethnoculturel, racial, linguistique et/ou religieux que partage un groupe de personnes, qu'elles vivent ou non dans leur pays d'origine.

peuples autochtones. Peuples descendant des premiers habitants de l'Amérique du Nord. L'article 35(2) de la *Loi constitutionnelle de 1982* précise que : « Dans la présente loi, "peuples autochtones du Canada" s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada ». Ces groupes distincts ont un patrimoine, des langues, des pratiques culturelles et des croyances spirituelles qui leur sont propres. Leur lien commun réside dans leur ascendance autochtone.

préjugé. Opinion, préférence, inclination ou parti pris subjectif, qui compromet la capacité d'une personne ou d'un groupe à évaluer avec précision et objectivité une situation donnée.

Première Nation. Terme passé dans le langage courant dans les années 1970 afin de remplacer le terme *Indien*, que de nombreuses personnes jugeaient offensant. Le terme *Première Nation* a été adopté pour remplacer le mot « bande » dans le nom des communautés.

propagande haineuse. Idées, convictions et idéologies véhiculées par voie écrite, orale ou électronique aux fins de créer, d'encourager, de perpétuer ou d'exacerber des attitudes ou agissements antagonistes, haineux ou agressifs vis-à-vis d'un ou de plusieurs groupes de personnes.

queer. Terme faisant référence à l'homosexualité autrefois considéré comme péjoratif, mais que le mouvement LGBT s'est réapproprié récemment et qu'il utilise désormais pour désigner de façon positive sa propre communauté.

race. Concept social regroupant les gens en fonction d'une ascendance et de caractéristiques communes, telles que la couleur de la peau, la forme des yeux, la texture des cheveux ou les traits du visage. Ce terme s'emploie pour désigner les catégories sociales selon lesquelles les sociétés répartissent les personnes en se fondant sur les caractéristiques susmentionnées. La race est souvent confondue avec l'origine ethnique (groupe de personnes ayant la même histoire ou le même héritage culturel). Dans un même groupe racial, il peut y avoir plusieurs sous-groupes ayant chacun une origine ethnique différente. (Voir également Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, disponible sur le site www.ohrc.on.ca/fr)

racialisation. Processus par lequel certains groupes sont désignés comme étant différents, et peuvent par conséquent être victimes de traitements différentiels et non équitables.

racisme. Ensemble d'agissements, d'opinions et de préjugés erronés provenant de la conviction qu'une race est intrinsèquement supérieure à une autre. Le racisme peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

racisme anti-Noirs. Préjugés, stéréotypes et discrimination à l'encontre des Noirs, notamment les personnes de descendance africaine. Le racisme anti-Noirs peut se manifester au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

raciste. Terme désignant les convictions ou les agissements d'une personne, d'une institution ou d'une organisation impliquant (directement ou indirectement) que certains groupes sont intrinsèquement supérieurs à d'autres. Il se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

religion. Voir ***croyance***.

sexe. Caractéristiques biologiques qui déterminent si une personne est un homme ou une femme. (Voir également ***genre*** et ***identité fondée sur le genre***)

sexisme. Préjugé, stéréotype ou discrimination envers autrui en raison de son sexe ou genre. Le sexisme se manifeste parfois au sein de structures, de politiques, de procédures et de programmes organisationnels et institutionnels, et peut également transparaître dans les attitudes et les comportements individuels.

stéréotype. Conception erronée ou généralisatrice, habituellement négative, d'un groupe, qui se traduit par la catégorisation consciente ou inconsciente de chacun des membres de ce groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Les stéréotypes peuvent porter sur des groupes de personnes qui se distinguent par une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut matrimonial ou familial, ou un handicap physique ou mental, tels qu'énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou sur des motifs similaires.

Bibliographie

Berger, M. J. s.d. Promouvoir les pratiques d'équité dans les écoles de l'Ontario. Rapport de recherche produit à l'Université d'Ottawa.

Code des droits de la personne de l'Ontario. L.R.O. 1990, Chapitre H.19 disponible à www.ohrc.on.ca ou à www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90h19_f.htm

Commission ontarienne des droits de la personne. 1996. *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses*. Disponible en ligne à www.ohrc.on.ca.

Commission ontarienne des droits de la personne. 24 septembre 2003. *Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du* code. Disponible en ligne à www.ohrc.on.ca.

Commission ontarienne des droits de la personne. 2004. *Directives concernant l'éducation accessible*. Disponible en ligne à www.ohrc.on.ca.

Commission ontarienne des droits de la personne. 2008. *Rapport annuel 2007/2008*. Toronto.

Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles. 2008. *Façonner une culture de respect dans nos écoles : Promouvoir des relations saines et sûres*. Toronto : ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 12 janvier 1989. Note Politique/Programmes n° 108 : « Activité du début ou à la fin du jour de classe dans les écoles publiques élémentaires et secondaires ». Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 13 octobre 2004. Note Politique/Programmes n° 127 : « Condition d'obtention du diplôme en matière de compétences linguistiques dans les écoles secondaires ». Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2004. *Politique d'aménagement linguistique de l'Ontario pour l'éducation en langue française*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2005. *L'éducation pour tous : Rapport de la Table ronde des experts pour l'enseignement en matière de littératie et de numératie pour les élèves ayant des besoins particuliers de la maternelle à la 6e année*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *Cadre d'élaboration des politiques de l'Ontario en éducation des Premières nations, des Métis et des Inuit*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *English Language Learners / ESL and ELD Programs and Services: Policies and Procedures for Ontario Elementary and Secondary Schools, Kindergarten to Grade 12*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2007. *Les chemins de la réussite pour les élèves des Premières nations, Métis et Inuit – Élaboration de politiques pour une auto-identification volontaire et confidentielle des élèves autochtones : Pratiques réussies à l'intention des conseils scolaires de l'Ontario*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2008. *Appuyer chaque élève : Tonifier l'éducation en Ontario*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 2009. *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*. Toronto.

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. 24 juin 2009. Note Politique/Programmes n° 119 : « Élaboration et mise en œuvre de politiques d'équité et d'éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario ». Toronto.

Rummens, J. A. 2004. *Opérationnaliser la race et ses fondements connexes dans la politique ontarienne des droits de la personne*. Dans Commission ontarienne des droits de la personne, *Diversité canadienne*, vol. 3, no 3.

Imprimé sur du papier recyclé

09-128
ISBN 978-1-4435-0445-4 (imprimé)
ISBN 978-1-4435-0446-1 (PDF) rév.
ISBN 978-1-4435-0447-8 (TXT)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2009